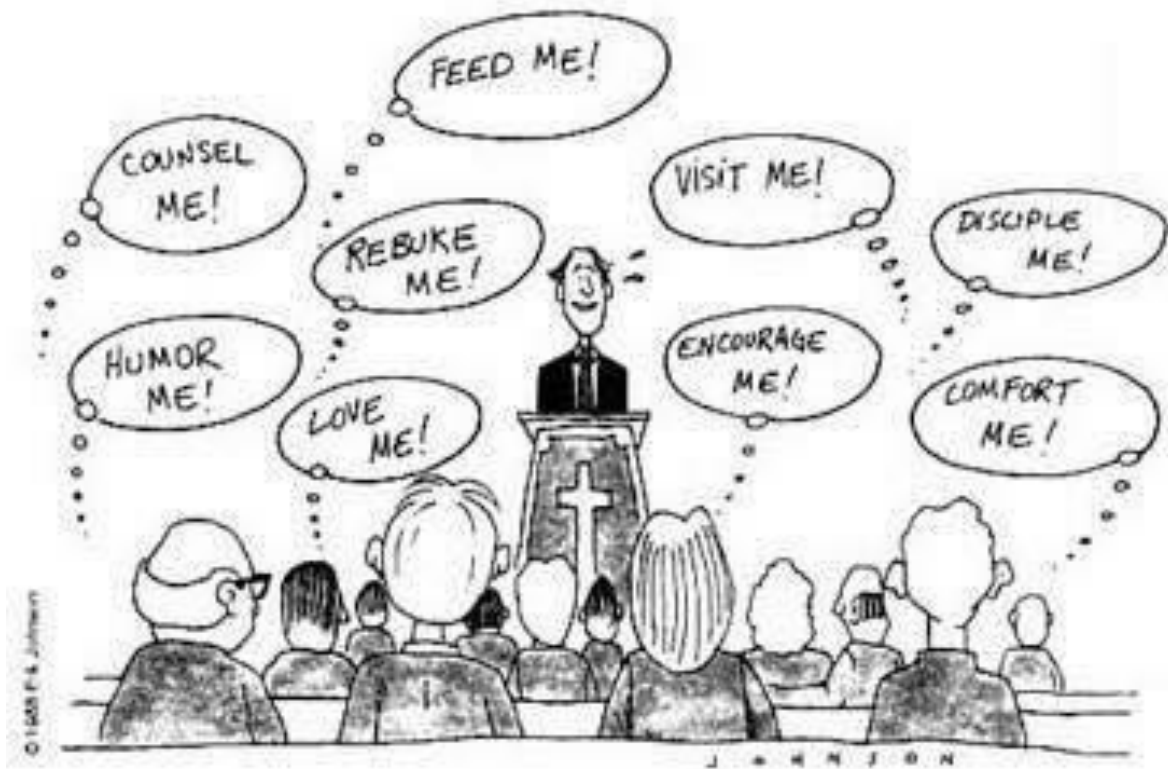


Dominee van deze tijd

Een praktisch-theologisch onderzoek naar de betekenis van mobiliteit voor het predikantschap



Douwe de Roest, studentnummer 1400533

Literatuurstudie en Masterthesis voor de opleiding Gemeentepredikant

Protestantse Theologische Universiteit

Begeleider: Dr. Rein Brouwer

Beoordelaar: Dr. Reijer de Vries

Inhoudsopgave

Dominee van deze tijd	1
Hoofdstuk 1: Inleiding	8
1.1 Aanleiding voor het onderzoek	8
1.2 Opzet.....	8
Opzet van de scriptie	8
Opzet van hoofdstuk 1	9
1.3 Mobiliteit als maatschappelijke ontwikkeling	9
Mobiliteit in de PKN	9
Maatschappelijke ontwikkelingen.....	9
Maatschappelijke ontwikkeling wordt ontwikkeling in kerk en predikantschap	10
1.4 Onderzoeksvraag	10
Betekenis van mobiliteit	10
Onderzoeksvraag.....	11
Werkwijze	11
1.5 Het onderzoeksveld en de niche van dit onderzoek	11
1.6 Relevantie en valorisatie	12
Relevantie van het onderzoek.....	12
Relevantie voor kerk, predikanten, de Mobiliteitspool en de PThU	12
Relevantie voor de maatschappij	13
Valorisatie van het onderzoek.....	13
1.7 De onderzoeker	13
Verbinding van de onderzoeker met predikantschap en mobiliteit	13
Voor- en nadelen van mijn positie	14
1.8 Conclusie	14
Hoofdstuk 2: Mobiliteit.....	15
2.1 Inleiding.....	15
Werkwijze in dit hoofdstuk.....	15
2.2 Mobiliteit: een verkenning.....	15
Mobiliteit als concept onderzoeken	15
Mobiliteit als maatschappelijk verschijnsel	15
Types mobiliteit	16
Mobiliteit op de arbeidsmarkt	16

Motieven voor mobiliteit op de arbeidsmarkt	16
Flexibilisering van de arbeidsmarkt	17
Wanneer arbeidsmobiliteit werkt	17
Wanneer arbeidsmobiliteit schuurt	18
Een cultuur van mobiliteit en flexicurity	18
Psychologische betekenis van arbeidsmobiliteit	19
Professionalisering en mobiliteit	19
Conclusie	20
2.3 De Mobiliteitspool	20
De Mobiliteitspool onderzoeken	20
Ontstaan van de Mobiliteitspool	20
Werkwijze van de Mobiliteitspool	21
Financiën en technische zaken	21
Contact met de Mobiliteitspool en andere begeleiding	21
Beschikbaarheid voor het werk	22
De poolpredikant	22
Vertrek uit de gemeente	22
Toekomst van de poolpredikant	22
Effect van de tijdelijkheid	23
2.4 Mobiliteit in de samenleving en in het predikantschap	23
Mobiliteit en de Mobiliteitspool	23
Cultuur van arbeidsmobiliteit	23
Motieven voor mobiliteit van kerk, gemeenten en predikanten	23
Een nieuwe en flexibele kerkelijke arbeidsmarkt	24
Het effect van de tijdelijkheid	24
Afsluitend	25
Hoofdstuk 3: Predikantschap	26
3.1 Inleidend	26
Werkwijze in dit hoofdstuk	26
3.2 Het predikantschap: een historische verkenning	26
Oorsprong van het predikantschap	26
Predikantschap tot aan de 19 ^e eeuw	26
De vorming van het moderne predikantschap	27

Richting hedendaags predikantschap	28
Huidig predikantschap	29
3.3 Ambt, beroep en persoon in hedendaags predikantschap.....	30
Ambt, beroep en persoon als graadmeters	30
Ambt of beroep in de kerkorde	30
Ambt in gemeenschap	32
Nieuwe gedachten over het ambt	33
Kerk2025 en mobiliteit in de kerk.....	35
Ultramobiliteit en ambt: interim-predikantschap.....	36
Persoon en ambt: rolopvatting.....	37
Predikantschap en professionalisering	38
3.4 Mobiel predikantschap	39
Aandachtspunten in dit onderzoek	39
Hoofdstuk 4: Praktisch theologisch onderzoek.....	42
4.1 Inleidend.....	42
4.2 Onderzoek doen naar de betekenis van mobiliteit voor het predikantschap.....	42
Predikantschap	42
Mobiliteit en mobiel predikantschap.....	43
4.3 Mobiel predikantschap als praktijk	44
Praktijken in de praktische theologie	44
Mobiel predikantschap als een praktijk	44
4.4 Het eigene van praktisch theologisch onderzoek.....	45
Ontstaan van praktisch theologisch onderzoek	45
Niveaus van praktisch theologisch onderzoek doen	46
Het onderzoeken van praktijken	47
Kwantitatief onderzoek doen naar praktijken	47
De kracht van kwalitatief onderzoek.....	48
De taak van de praktisch theoloog	49
Valkuilen bij het onderzoeken van praktijken.....	50
Verhouding tot andere disciplines.....	52
4.5 Van onderzoeksmethodologie naar onderzoeksmethode	53
Hoofdstuk 5: Onderzoeksmethode	54
5.1 Inleidend.....	54

5.2 Keuzes ten aanzien van het onderzoek.....	54
Interviews	54
Respondenten.....	55
Werving respondenten.....	55
Vorbereiding van de interviews.....	56
Interviewtopics	56
Toelichting op de topics	57
Structuur en werkwijze in het interview	58
Notities en opname.....	58
Verwerking en geanonimiseerde teruggave	59
5.3 Het verwerken van de data	59
5.4 Het interpreteren van de data.....	60
5.5 Ethiek van het onderzoek en datamanagementplan.....	61
Ethiek van het onderzoek.....	61
Datamanagementplan	61
Hoofdstuk 6: Resultaten van het onderzoek.....	63
6.1 Werkwijze.....	63
6.2 De weg naar de gemeente.....	63
Achtergrond respondenten.....	63
Beroepingsproces	64
Onderzoekspopulatie.....	64
6.3 Predikant en Mobiliteitspool.....	64
Beroepen via de Mobiliteitspool - de vacatures	65
Beroepen via de Mobiliteitspool – de termijn	65
Beroepen via de Mobiliteitspool – financiële vragen	65
Beroepen via de Mobiliteitspool – haalbaarheid en positie.....	66
De Mobiliteitspool – begeleiding in het beroepingsproces	66
De Mobiliteitspool – begeleiding in het predikantschap.....	66
De Mobiliteitspool – financiële en arbeidsrechtelijke praktijk	66
De Mobiliteitspool – evaluatiegesprekken	67
De Mobiliteitspool - Mobiliteitspooldag	67
De Mobiliteitspool - urenregistratie	67
6.4 Gemeente en Mobiliteitspool	67

Gemeenten in overgangssituaties.....	67
Gemeenten zonder echte overgangssituatie.....	68
6.5 Predikantschap in de praktijk	68
De praktijk: urenverdeling.....	68
De praktijk: wat blijft liggen	69
De praktijk: werken met werktijden	69
De praktijk: werken zonder werktijden.....	69
De gemeente: werkafspraken en werkverdeling	70
De gemeente: vrijheid in werkindeling	70
Beschikbaarheid: overwerk.....	70
Beschikbaarheid: moeite met uren bewaken	71
Beschikbaarheid: mogelijkheden om uren te bewaken	71
Beschikbaarheid: belang van uren bewaken.....	72
Beschikbaarheid: afstand tot de gemeente.....	72
Beschikbaarheid: grenzen aangeven.....	72
Afstand tot de gemeente: predikant op afstand.....	72
Afstand tot de gemeente: predikant in de gemeente.....	73
6.6 Predikant en predikantschap.....	73
Verwachtingen: voor en tegen traditioneel predikantschap.....	73
Verwachtingen: ontdekkingstocht	74
Predikantschap: serieus genomen worden in ambt en professionaliteit.....	74
Predikantschap: persoonlijkheid	75
6.7 Predikantschap en tijdelijkheid	75
Tijdelijkheid: reflecteren op wat gedaan moet worden	75
Tijdelijkheid: reflecteren op de einddatum.....	76
Tijdelijkheid: pastorale keuzes	76
Tijdelijkheid: prioriteiten in eigen werk	76
Tijdelijkheid: positie in de gemeente.....	76
Tijdelijkheid: kansen	77
Toekomst: mogelijkheden en afspraken	77
Toekomst: wensen van de respondenten	77
6.8 Mobiele toekomst	78
Mobiliteit: ontwikkeling voor kerkelijke arbeidsmarkt	78

Mobiliteit: waardering in de praktijk	78
Mobiliteit: theologische motieven	78
Mobiliteit: betekenis voor de predikant.....	79
Mobiliteit: betekenis voor het predikantswerk	79
Mobiliteit: opvattingen over ideale termijn	79
Hoofdstuk 7: De betekenis van mobiliteit voor het predikantschap	81
7.1 Verbinding van gemeente en predikant: situationele keuze	81
7.2 Portretten van predikanten en trajecten	81
7.3 Werkzaamheden: optimalisatie van het predikantswerk.....	82
7.4 Uren en beschikbaarheid: zijnsberoep op een arbeidscontract	83
7.5 Predikant en gemeente: een tijdelijk huwelijk.....	83
7.6 Mobiliteitspool als ruggensteun.....	85
7.7 Serieus genomen worden.....	86
7.8 Mobiliteit en basiszekerheid	86
7.9 Twee trajecten in mobiliteit	88
7.10 Een mobiele ambtstheologie	89
7.11 Tot slot	90
Bijlage 1: Literatuurlijst.....	93
Kerkelijke documenten	93
Literatuur over mobiliteit	93
Literatuur over predikantschap	94
Literatuur over praktische theologie en kwalitatief onderzoek.....	94
Overige literatuur.....	95
Bijlage 2: Toestemmingsformulier	96
Toestemmingsverklaringformulier (Informed consent)	96
Onderzoek naar de betekenis van mobiliteit voor het predikantschap	96
Door de deelnemer:	96
Door de onderzoeker:	96
Bijlage 3: Topiclijst.....	97
Topiclijst	97

Hoofdstuk 1: Inleiding

1.1 Aanleiding voor het onderzoek

"Het is verheugend te constateren dat als het gaat om een cultuur van mobiliteit jonge predikanten vooroplopen."¹ Die zin trok mijn aandacht in het *rapport Kerk2025*. Samen met de navolgende beleidsdocumenten die de Protestantse Kerk in Nederland (PKN) sinds 2015 heeft gecommuniceerd wordt in Kerk2025 gewerkt naar een *cultuur van mobiliteit* in de kerk.² De cultuur van mobiliteit komt in het document tot uiting in voorstellen voor een potentiële maximale termijn voor de verbinding van een predikant aan een kerkelijke gemeente en voor een regiopastor die het doorstromen van predikanten bevordert.³ Daarnaast noemt het document de Mobiliteitspool.⁴ Dat is een nieuw systeem om de verbinding te leggen tussen een vacature van een kerkelijke gemeente en beginnende predikanten. Deze voorstellen vormen deel van een agenda om de PKN mobieler, adaptiever en meer 'back to basics' te maken.⁵

Op het moment dat ik die eerste zin las, in 2015, bevreemdde die eerste zin mij. Ik constateerde om mij heen namelijk nog niet dat jonge predikanten vooropliepen als het ging om mobiliteit in het predikantschap. En ik vroeg me af: als jonge predikanten daarin vooroplopen, waarom doen zij dat dan? Willen zij dat dan graag of komen zij in regulier beroepingswerk wegens gebrek aan ervaring vaak niet aan de slag? Het deed me namelijk meteen denken aan een ander geluid, dat ik veel hoorde: dat jonge mensen op de hele arbeidsmarkt vooroplopen op het gebied van mobiliteit. Voor veel mensen is dat om zich niet meteen langdurig te committeren en te kunnen doorstromen. Maar voor veel mensen geldt dat omdat er niet veel vastere mogelijkheden om te werken zijn, terwijl ze liever wel een vaste baan en werkzekerheid willen.

Deze vragen maken dat ik geïnteresseerd ben geraakt in het thema mobiliteit in combinatie met het predikantschap. Ik wil ontdekken of jonge predikanten inderdaad vooroplopen in de cultuur van mobiliteit, waarom dat zo is en hoe dat gewaardeerd moet worden. Ik kan me inmiddels voorstellen dat jonge predikanten dit model om verschillende redenen inderdaad aantrekkelijk vinden. Tegelijkertijd zijn mobiele vormen van predikantschap een andere manier van verbinding aan een gemeente dan het reguliere beroepingswerk. Dat roept bij mij de vraag op: wat doet mobiliteit met het predikantschap?

1.2 Opzet

Opzet van de scriptie

In deze scriptie zal ik verslag doen van mijn zoektocht naar een antwoord op deze vraag. Ik zal eerst een aantal elementen van de onderzoeksvraag nader uitwerken, voordat ik verslag zal doen van de bevindingen van het onderzoek. Ik laat zien wat mobiliteit is in de maatschappij en welke elementen

¹ *Kerk 2025: waar een Woord is, is een weg* (Protestantse Kerk in Nederland, Utrecht, 2016), p. 30. Te raadplegen op <http://www.protestantsekerk.nl/download/CAwdEAWUukRfWQ==&inline=o>

² *Kerk 2025: waar een Woord is, is een weg* (Protestantse Kerk in Nederland, Utrecht, 2016), p. 29

³ *Kerk 2025: waar een Woord is, is een weg* (Protestantse Kerk in Nederland, Utrecht, 2016), p. 29, 30 voor de maximale ambtstermijn, p. 15 en 29 voor de regiopastor

⁴ *Kerk 2025: waar een Woord is, is een weg* (Protestantse Kerk in Nederland, Utrecht, 2016), p. 30

⁵ *Kerk 2025: waar een Woord is, is een weg* (Protestantse Kerk in Nederland, Utrecht, 2016), p. 3, 5, 6

daarvan ik herken in de Mobiliteitspool, ik zal beschrijven hoe de Mobiliteitspool is ontstaan, hoe die werkt en welke thema's daar nu spelen. Vervolgens laat ik zien wat predikantschap voor begrip is, een globale weergave geven van hoe predikantschap zich ontwikkeld heeft en welke aspecten van predikantschap belangrijk zijn met het oog op de onderzoeksvraag. Ik laat daarna zien wat praktische theologie is en waarom een praktisch theologisch en een kwalitatief onderzoek de meest geschikte manier is om een antwoord op mijn onderzoeksvraag te vinden. Ik verantwoord de keuzes die ik in dit onderzoek heb gemaakt. Daarna zal ik verslag doen van de bevindingen van mijn onderzoek, zowel beschrijvend als interpreterend. Daarna concludeer ik wat dit onderzoek heeft opgeleverd en geef suggesties voor vervolgonderzoek.

Opzet van hoofdstuk 1

In het vervolg van dit hoofdstuk licht ik kort toe hoe mobiliteit in Kerk2025 geduid en gelegitimeerd wordt. Deze toelichting werkt toe naar de formulering van de onderzoeksvraag. Ik geef daarna aan wat ik met dit onderzoek beoog en waar het onderzoek aan kan bijdragen. Ik geef daarna mijn eigen positie met betrekking tot het onderzoeksonderwerp. Hiermee eindigt het hoofdstuk.

1.3 Mobiliteit als maatschappelijke ontwikkeling

Mobiliteit in de PKN

Dit onderzoek vindt zijn oorsprong in de ontwikkelingen binnen de Protestantse Kerk in Nederland. Het gaat specifiek om voorstellen om de mobiliteit van predikanten te verhogen. Een vorm daarvoor is de Mobiliteitspool: een nieuwe manier om een predikant aan een kerkelijke gemeente te verbinden. Deze vorm is er voor beginnende predikanten. De tweede vorm zijn de voorstellen voor een maximale ambtstermijn van predikanten. Deze voorstellen hebben betrekking op alle reguliere predikanten van de PKN. Deze voorstellen vonden hun oorsprong in Kerk2025, hebben veel weerstand opgeroepen en zijn uiteindelijk pas in vergaand afgezwakte vorm aangenomen. Tot slot zijn er nu opnieuw plannen om meer mogelijkheden te creëren voor gemeenten om een reguliere predikant voor bepaalde tijd te beroepen.

In deze inleiding wil ik een aantal gedachten over Kerk2025 delen. In hoofdstuk 3 zullen de ontwikkelingen in de ambtstheologie van de PKN, onder andere in Kerk2025, nog nader de revue passeren. Hier volstaan dus de elementen die van belang zijn voor de vorming van de onderzoeksvraag.

Maatschappelijke ontwikkelingen

Als eerste noem ik hier dat voor de PKN de ontwikkeling van mobiliteit in het predikantschap direct te maken heeft met mobiliteit in de maatschappij. Kerk2025 opent met een analyse van de belangrijkste vijf maatschappelijke ontwikkelingen in de laatste decennia. Één van die vijf ontwikkelingen is *globalisering en mobiliteit*.⁶ Het rapport stelt hierover:

"De wereld is een dorp en de mobiliteit eindeloos. Wij zijn wereldburger geworden, kosmopolieten. (...) Grenzen zijn vloeiend en bestaan in veel opzichten nauwelijks. (...) Het laat ons leven in een wereld met een open horizon. Die openheid kan echter ook een gevoel van desoriëntatie geven. (...) Daarom is er ook een tegenbeweging. Juist in een grenzeloze wereld

⁶ Kerk 2025: waar een Woord is, is een weg (Protestantse Kerk in Nederland, Utrecht, 2016), p. 7-9

wordt de waarde van het lokale en begrensde opnieuw ontdekt: van de eigen dorpsgeschiedenis tot de groenten uit je eigen stadsmoestuintje.”

De maatschappelijke ontwikkelingen die aan het begin van Kerk2025 worden genoemd en waar globalisering en mobiliteit er één van is spelen in het vervolg van het document een belangrijke rol. Deze ontwikkelingen vormen namelijk de context van de maatschappij waarbinnen de Protestantse Kerk als kerk relevant wil zijn. Dat het rapport inzet met ontwikkelingen in de maatschappij betekent dat de koers van de kerk wordt gevormd in dialoog met deze ontwikkelingen. Het streven naar mobiliteit van de kerk en van predikanten in het bijzonder wordt dus verbonden met de ontwikkeling van globalisering en mobiliteit in de samenleving.

Het valt overigens op dat de formulering van die maatschappelijke ontwikkeling dualistisch is. Aan de ene kant staan globalisering, grenzeloosheid en een open horizon. Tegelijkertijd wordt ook het begrensde, stabiele en lokale belangrijker. Beide ontwikkelingen gaan hand in hand: er is een beweging naar meer *mobiliteit* én een verlangen naar meer *stabiliteit*. In deze omschrijving wordt niet direct verwezen naar mobiliteit als flexibiliteit of arbeidsmobiliteit. Toch is uit het vervolg duidelijk dat de ontwikkeling *globalisering en mobiliteit* de achtergrond moet zijn waartegen de voorstellen voor onder andere meer arbeidsmobiliteit begrepen moeten worden.

Maatschappelijke ontwikkeling wordt ontwikkeling in kerk en predikantschap

Dit betekent dat de Protestantse Kerk mobiliteit in het predikantschap met name introduceert als een reactie op grote ontwikkelingen in de maatschappij. Verhoogde mobiliteit is inderdaad een van de belangrijkste kenmerken van de maatschappij in de 21^e eeuw, met name op de arbeidsmarkt. De ontwikkeling van arbeidsmobiliteit in het predikantschap heeft direct te maken met arbeidsmobiliteit in de maatschappij.

Het is in dit onderzoek ook mijn overtuiging dat ontwikkelingen in de kerk en in het predikantschap plaatsvinden in reactie op ontwikkelingen in de maatschappij.⁸ Ik wil daarom de bredere maatschappelijke ontwikkeling van toegenomen mobiliteit en met name arbeidsmobiliteit zien als de context waarin mobiliteit in het predikantschap ontstaat. Het ontstaan van mobiliteit in het predikantschap gaat overigens samen met het ontwikkelen van nieuwe theologische gedachten over het predikantschap die in dit onderzoek aan de orde komen.

1.4 Onderzoeksvraag

Betekenis van mobiliteit

Ik ben benieuwd geraakt of mobiliteit ook effect heeft op het predikantschap, dus of mobiliteit in het predikantschap van betekenis is. Wat maakt mobiliteit juist voor beginnende predikanten aantrekkelijk? Wat waarderen zij al dan niet aan mobiliteit, met het oog op hun eigen positie maar ook met het oog op hun taak als predikant? Ik vermoed namelijk dat de manier waarop de verbinding van een predikant aan een gemeente is geregeld uitmaakt. Mobiliteit in het predikantschap zal van betekenis zijn voor hoe een predikant zijn of haar predikantschap uitoefent en beleeft.

⁷ Kerk 2025: waar een Woord is, is een weg (Protestantse Kerk in Nederland, Utrecht, 2016), p. 8

⁸ In deze opvatting volg ik Gerben Heitink, *Biografie van de dominee* (Baarn, 2002), p. 15

In dit onderzoek richt ik me specifiek op predikantschap zoals dat vorm krijgt via de Mobiliteitspool van de Protestantse Kerk in Nederland.⁹ Dit is een goed voorbeeld van hoe mobiliteit als een sociaalmaatschappelijke ontwikkeling, onder andere op de arbeidsmarkt, doorwerkt in het predikantschap. Daarom zoom ik in dit onderzoek in op predikanten die via de Mobiliteitspool aan een kerkelijke gemeente zijn verbonden. In hoofdstuk 2 geef ik onder andere een uitgebreide schets van hoe de Mobiliteitspool werkt. In hoofdstuk 5 licht ik de keuze om me in dit onderzoek te richten op predikanten uit de Mobiliteitspool verder toe. Voor nu volstaat het dat in de Mobiliteitspool mobiliteit van predikanten bij uitstek vorm krijgt door onder andere een kortere verbinding aan een gemeente, een vaste einddatum aan het werk, woon-werkafstand, een werkgeversrelatie met de landelijke kerk en een uitleen-relatie met een kerkelijke gemeente. Ik vermoed dat er een eigen dynamiek is van mobiel predikantschap: dat mobiliteit iets doet met het type predikant dat iemand is, de rol van de predikant in de gemeente, de taken waar hij of zij zich op richt, de manier waarop een predikant zich beschikbaar maakt en committeert aan de gemeente als geheel en aan individuele gemeenteleden.

Onderzoeksvraag

Dit leidt tot de onderzoeksvraag:

Wat is de betekenis van mobiliteit voor het predikantschap?

Werkwijze

De twee in deze vraag gehanteerde concepten – mobiliteit en predikantsbegrip – vragen om verdere verheldering. In hoofdstuk 2 en 3 zal ik beide concepten nader specificeren. Er zijn daarnaast twee elementen die niet in deze onderzoeksvraag zijn opgenomen, maar die het onderzoek wel kwalificeren. Het eerste is dat dit een praktisch theologisch en een kwalitatief onderzoek is. In hoofdstuk 4 zal ik uitwerken wat dat betekent en waarom een praktisch theologisch, kwalitatief onderzoek de beste wijze is om de onderzoeksvraag te beantwoorden. Het tweede is dat dit een onderzoek is onder beginnende predikanten in de Mobiliteitspool van de Protestantse Kerk in Nederland. In hoofdstuk 5 licht ik de keuzes die ik in dit onderzoek heb gemaakt nader toe.

1.5 Het onderzoeksveld en de niche van dit onderzoek

Mobiliteit en het predikantschap zijn afzonderlijk van elkaar onderwerpen waar veel onderzoek naar is gedaan. Met betrekking tot mobiliteit gaat het dan om verkeersmobiliteit en mobiliteit op de arbeidsmarkt. Veel onderzoek richt zich op financiële en sociale gevolgen van mobiliteit voor werknemers. Ander onderzoek richt zich op de vraag hoe de arbeidsmarkt steeds flexibeler en productiever kan worden en tegelijkertijd moderne vormen van sociale zekerheid kan bieden. Er is weinig onderzoek gedaan naar arbeidsmobiliteit in de publieke sector en de betekenis van mobiliteit bij ambtelijk werk. Dit onderzoek richt zich op een ambtelijke functie. Het onderzoek richt zich bovendien op een unieke beroepsgroep, omdat bij het predikantschap zowel de functionele kant van het beroep en het ambt als de theologische betekenis van het ambt van belang is.

Het predikantschap is al eeuwen onderwerp van studie en reflectie, zichtbaar in de vroegste vormen van praktische theologie (pastoraaltheologie) eeuwen geleden. Sindsdien is er onophoudelijk gereflecteerd op het werk, het ambt en de persoon van de predikant, lange tijd vooral om dit werk te

⁹ *Als proponent op zoek naar een gemeente? Wellicht is de Mobiliteitspool iets voor jou!* (Protestantse Kerk in Nederland, Utrecht, december 2014). Te raadplegen op <https://www.protestantsekerk.nl/download/CAwdEAwUukdLWw==&inline=o>

verbeteren. Dat betekent dat dit onderzoek gebruik kan maken van zeer veel inzichten in wat een predikant is, wie een predikant is en hoe een predikant het werk doet. Veel van dit onderzoek richt zich op het hedendaagse predikantschap in een steeds kleiner wordende kerk in een postmoderne, professionele, seculiere, globale samenleving. Dit onderzoek is daarin vernieuwend omdat het zich richt op een vorm van predikantschap die nog maar kort bestaat en die een aantal elementen die lange tijd inherent deel leken aan het predikantschap veranderen, zoals de arbeidsverhouding en de duur van de verbinding. Een uitzondering hierop is het interim-predikantschap, dat in constructie lijkt op de Mobiliteitspool maar wordt uitgevoerd door gespecialiseerde en ervaren predikanten en in specifieke situaties. Het fenomeen mobiliteit in het reguliere predikantschap is dan ook nieuw.

Dit onderzoek heeft als doel om te komen tot een beter begrip van de betekenis van mobiliteit voor het predikantschap. De beleidsvoorstellen uit Kerk2025 zijn deels verwerkt en deels ook aangepast om aan bezwaren tegemoet te komen en ze zorgen ook in 2018 nog voor gespreksstof. Dat gaat dan vooral om de beleidsvoorstellen voor de maximering van de ambtstermijn. Over de Mobiliteitspool en de betekenis daarvan voor het predikantschap is veel minder gesprek, terwijl de Mobiliteitspool ondertussen wel een steeds grotere factor is geworden in het beroepingswerk en terwijl steeds meer kerkelijke gemeenten en predikanten op deze manier met elkaar verbonden worden. De betekenis van mobiliteit voor het predikantschap is echter niet onderzocht.

1.6 Relevantie en valorisatie

Relevantie van het onderzoek

Dit onderzoek heeft als doel om te komen tot een beter begrip van de betekenis van mobiliteit voor het predikantschap. De beleidsvoorstellen uit Kerk2025 zijn deels verwerkt en deels ook aangepast om aan bezwaren tegemoet te komen en ze zorgen ook in 2018 nog voor gespreksstof. Dat gaat dan vooral om de beleidsvoorstellen voor de maximering van de ambtstermijn. Over de Mobiliteitspool en de betekenis daarvan voor het predikantschap is veel minder gesprek, terwijl de Mobiliteitspool ondertussen wel een steeds grotere factor is geworden in het beroepingswerk en terwijl steeds meer kerkelijke gemeenten en predikanten op deze manier met elkaar verbonden worden. De betekenis van mobiliteit voor het predikantschap is echter niet onderzocht.

Relevantie voor kerk, predikanten, de Mobiliteitspool en de PThU

Met dit onderzoek hoop ik dan ook bij te dragen aan een discussie over het predikantschap van de toekomst. Dit is een discussie waar een rol ligt voor theologen, predikanten en leiders in de kerk, maar ook voor gemeenten. In die discussie ontbreekt nu empirisch onderzoeksmateriaal over mobiliteit in het predikantschap.

Het onderzoek draagt bovendien bij aan het werk van de Mobiliteitspool, waarvan de mensen dagelijks werken met predikanten die via hen aan gemeenten zijn verbonden. Het onderzoek draagt bij aan de predikanten die via de pool werken, omdat er iemand hun verhaal heeft gehoord, opgetekend en geanalyseerd, hen zo een stem geeft en grotere lijnen in beeld kan brengen. Daarmee draagt het onderzoek bij aan de beroepsgroep van predikanten als geheel: het onderzoek geeft inzicht in wat de duur van een verbinding en de wijze van verbinding aan een gemeente betekenen voor predikantschap in het algemeen.

Voor de Protestantse Theologische Universiteit, waaraan ik mijn driejarige predikantsmaster volg, kan kennis van de betekenis van mobiliteit voor het predikantschap de universiteit helpen bij het opleiden van nieuwe, mobiele predikanten met de juiste competenties.

Relevantie voor de maatschappij

In dit onderzoek zal ik gebruik maken van literatuur uit andere wetenschappelijke disciplines, vooral de sociale wetenschappen, om het begrip mobiliteit te definiëren en analyseren. Het onderzoek maakt gebruik van kwalitatieve onderzoeksmethoden die ook in andere wetenschappelijke disciplines gangbaar zijn. Dat maakt het onderzoek toegankelijk voor een breder publiek dan een theologisch of binnenkerkelijk publiek. Inhoudelijk kan het bijdragen aan de maatschappij op het gebied van mobiliteit en flexibiliteit, een belangrijke factor op de Nederlandse arbeidsmarkt. De betekenis van mobiliteit voor het predikantschap kan goed 'vertaalbaar' zijn naar andere beroepsgroepen die bepaalde kenmerken (zoals ambt) delen met het predikantschap.

Valorisatie van het onderzoek

Dit onderzoek wordt gevaloriseerd door een studiemiddag op de Protestantse Theologische Universiteit over het thema mobiliteit en predikantschap. Dit onderzoek draagt bij aan het werk van de Mobiliteitspool, zowel voor het faciliteren van de predikanten die werken via de Mobiliteitspool als voor de predikanten zelf, die tijdens een van hun bijeenkomsten kennis zouden kunnen nemen van dit onderzoek. Voor de Protestantse Kerk en andere kerkgenootschappen draagt dit onderzoek bij aan de gesprekken over mobiel predikantschap. De Protestantse Theologische Universiteit kan van het onderzoek leren over het profiel van de toekomstig op te leiden predikanten. Het onderzoek kan bredere maatschappelijke bekendheid krijgen door publicatie in een academisch theologisch of een populair kerkelijk tijdschrift of een betrokken dagblad.

1.7 De onderzoeker

Verbinding van de onderzoeker met predikantschap en mobiliteit

Als onderzoeker ben ik student in de driejarige predikantsmaster van de Protestantse Theologische Universiteit. Dat betekent dat ik zelf op weg ben om predikant te worden in de Protestantse Kerk in Nederland. Ik ben daarin altijd benieuwd naar wat goed is voor een levensvatbare, vitale kerk met toekomstbestendige gemeenten. Tegelijk ben ik als predikant ook begaan met het werk en de roeping en het welbevinden van predikanten. Als alles goed gaat, gaan de belangen van predikant en kerkelijke gemeente hand in hand, maar dat gaat niet altijd zo.

Met betrekking tot mobiliteit is het een van mijn vooronderstellingen dat het goed is als een predikant geregeld verhuist, bijvoorbeeld na een verbintenis van maximaal 12 jaar. Het is ook een vooronderstelling dat het bij predikantschap hoort om een bepaalde duurzaamheid te hebben in de verbinding met een gemeente. Intuïtief denk ik daarbij aan een periode van minimaal 3 jaar. Ik ben er van overtuigd dat duurzame verandering vooral in de periode daartussenin plaatsvindt.

Ik sta daarom redelijk neutraal tegenover de lengte van de contracten in de Mobiliteitspool. Ik kan me goed voorstellen dat ik zelf voor de Mobiliteitspool kies als dat in mijn situatie uitkomt of als ik daardoor in een aantrekkelijke gemeente aan het werk kan. Ik verbind predikantschap tot nu toe in zoverre met mobiliteit dat ik het vanzelfsprekend vind om na een aantal jaar weer in een nieuwe gemeente te dienen. Ik kan wel uit de voeten met het beeld van de apostel en zou, als ik via de

Mobiliteitspool aan het werk zou gaan, in dat beeld inspiratie kunnen vinden, maar er zijn ook andere vormen van predikantschap waar ik me thuis in voel.

Voor- en nadelen van mijn positie

Mijn bekendheid met de studie, met het werk van predikanten en met een grote diversiteit aan kerkelijke gemeenten kan mij helpen om in de interviews dieper te graven. Het kan ook een belemmering zijn als ik daardoor te veel 'oversla' omdat ik het voor mijzelf bekend veronderstel. Ik kende voorafgaand aan het onderzoek ook predikanten die via de Mobiliteitspool aan een gemeente zijn verbonden. Ik denk dat uit voorgaande duidelijk is geworden dat ik niet op zoek ben naar een evaluatie van de Mobiliteitspool, maar dat ik heel benieuwd ben wat mobiliteit, in de vorm van de Mobiliteitspool, voor betekenis heeft voor het predikantschap.

1.8 Conclusie

Ik heb laten zien hoe het document Kerk2025 mij op het spoor heeft gebracht van mobiliteit in het predikantschap. Ik herken dat de maatschappelijke ontwikkeling van globalisering en mobiliteit en ontwikkelingen in maatschappij en kerk zoals secularisatie de kerk ertoe leiden om nieuwe vormen van het verbinden van predikanten aan kerkelijke gemeenten te ontwikkelen. Daarbij komt ook een nieuwe ambtstheologie op. Vanuit mijn ervaring dat veel jonge mensen weliswaar een hoge arbeidsmobiliteit hebben maar die lang niet altijd toejuichen ben ik benieuwd geraakt wat de betekenis is van mobiliteit in een bijzonder beroep: het predikantschap. Ik ben benieuwd geraakt of en waarom beginnende predikanten mobiliteit waarderen en wat de betekenis ervan is voor hun werk en taak als predikant. Daarbij is mijn veronderstelling dat de manier van verbinden van een predikant aan een gemeente uitmaakt. Door praktisch-theologisch en kwalitatief onderzoek te doen onder predikanten uit de Mobiliteitspool hoop ik de betekenis van mobiliteit voor het predikantschap te ontdekken. In het vervolg van dit onderzoeksverslag licht ik toe waarom ik juist voor deze vorm van onderzoek heb gekozen. In wat nu volgt werk ik als eerste het concept Mobiliteit verder uit en geef ik een beschrijving van het ontstaan en de werkwijze van de Mobiliteitspool.

Hoofdstuk 2: Mobiliteit

2.1 Inleiding

Werkwijze in dit hoofdstuk

In dit hoofdstuk geef ik een brede oriëntatie op het concept mobiliteit. Mobiliteit blijkt een begrip dat vooral een rol speelt in de sociale wetenschappen en daar wordt het met name in relatie tot de arbeidsmarkt gebruikt, wat goed aansluit bij de onderzoeksvraag. In de tweede plaats krijgt mobiliteit een toepassing in hoe de Protestantse Kerk in Nederland spreekt over een cultuur van mobiliteit en de uitvoering daarvan in de vorm van onder andere de Mobiliteitspool. Ik geef daarom in dit hoofdstuk een uitgebreidere beschrijving van de Mobiliteitspool waarvoor een interview met medewerkers van de Mobiliteitspool als basis dient. Ik sluit dit hoofdstuk af met een korte reflectie op de aspecten van mobiliteit die tot dan toe in beeld zijn gekomen en benoem hoe die aspecten bij de beantwoording van de onderzoeksvraag een rol spelen.

2.2 Mobiliteit: een verkenning

Mobiliteit als concept onderzoeken

Het concept mobiliteit – beschouwd als een maatschappelijke ontwikkeling - komt vooral aan de orde in niet-theologische en niet-kerkelijke literatuur uit de sociale wetenschappen. Deze beschrijving van mobiliteit put dan ook uit een selectie van literatuur over mobiliteit uit diverse sociaalwetenschappelijke disciplines. Om een selectie te maken van literatuur in de belangrijkste disciplines waarin mobiliteit een thema is heb ik collega-wetenschappers die in hun werk te maken hebben met beleid over mobiliteit op de arbeidsmarkt gevraagd te helpen met het selecteren van een representatieve dwarsdoorsnede. Deze selectie aan publicaties levert voldoende perspectieven op mobiliteit op die relevant zijn voor het onderzoek naar de betekenis van mobiliteit voor het predikantschap. Ik zal op deze wijze laten zien wat mobiliteit is, welke aspecten het heeft en welke betekenis mobiliteit heeft in de maatschappij.

Mobiliteit als maatschappelijk verschijnsel

Mijn zoektocht naar zowel predikantschap als mobiliteit begon echter met een verkenning in een religieuze encyclopedie. Deze wist de diverse perspectieven over mobiliteit verrassend goed te verwoorden. Mobiliteit wordt gezien als het omgekeerde van 'stabiliteit' en als een verschijnsel dat vanaf de 19^e eeuw, na de Franse Revolutie en de industrialisering, kenmerkend is voor de maatschappij.¹⁰ Mobiliteit heeft sindsdien een grote invloed gehad op traditionele sociale en plaatselijke verbanden die doorgaans juist door stabiliteit werden gekenmerkt. De term mobiliteit is enigszins verwarrend. Mobiliteit kan in een zin de functie hebben van een meeteenheid ('veel of weinig mobiliteit') of van een kwaliteit in zichzelf ('mobiliteit brengt kansen voor een werknemer'). In de tweede betekenis lijkt 'veel mobiliteit' of 'meer mobiliteit' geïmpliceerd. Wanneer het woord mobiliteit bedoeld wordt als een doel of ontwikkeling lijkt het dus te gaan om het streven naar steeds meer mobiliteit.

¹⁰ Hans Dieter Betz, Don Browning, Bernd Janowski en Eberhard Jüngel (red): *Religion in Geschichte und Gegenwart. Handwörterbuch für Theologie und Religionswissenschaft* (4^e uitgave, Band 5, Tübingen 2002), p. 1366

Types mobiliteit

Mobiliteit is als concept te onderscheiden in sociale mobiliteit en verkeersmobiliteit.¹¹ De sociale mobiliteit is een term uit de sociologie die wijst op de beweging van mensen op de sociale ladder in een maatschappij.¹² Mobiliteit –de mate van beweging op de sociale ladder- is zowel mogelijk als horizontale mobiliteit als verticale mobiliteit.¹³ Bij verticale mobiliteit maakt een individu of een sociale klasse een ontwikkeling door naar een hogere sociale en economische status, bij horizontale mobiliteit wordt er binnen de sociale laag gewisseld.¹⁴ Verkeersmobiliteit wijst op de toegenomen mogelijkheden om grotere afstanden af te leggen in minder tijd. Zowel toegenomen verkeersmobiliteit als toegenomen sociale mobiliteit veranderen ook de attitude.¹⁵ Met toegenomen mogelijkheden om horizontaal of verticaal op de arbeidsladder te bewegen wordt die beweging gangbaarder. Met toegenomen verkeersmobiliteit wordt reizen naar het werk normaal. Toegenomen mobiliteit vormt dus de mentaliteit. Hiermee hebben we een eerste indruk van wat mobiliteit is: een verschijnsel in de moderne samenleving, een sociaal fenomeen en een mentaliteit.¹⁶

Mobiliteit op de arbeidsmarkt

Als verschijnsel in de moderne samenleving en als sociaal fenomeen krijgt mobiliteit vooral vorm op de arbeidsmarkt.¹⁷ Daarbij wordt dan gesproken over streven naar een steeds grotere mobiliteit of flexibiliteit op de arbeidsmarkt.¹⁸ De verwachting is dat mobiliteit op de arbeidsmarkt in het algemeen toeneemt.¹⁹

Motieven voor mobiliteit op de arbeidsmarkt

Mobiliteit op de arbeidsmarkt kan voor zowel werknemers als voor werkgevers interessant zijn. Voor werknemers gaat mobiliteit dan over hun mogelijkheden om veel van werk te kunnen wisselen, om mogelijkheden open te houden, om een meer diverse loopbaan met verschillende ontwikkelmogelijkheden te willen.²⁰ Mobiliteit kan dus in het belang zijn van werknemers. Mobiliteit op de arbeidsmarkt wijst dus ook niet louter op flexibele contracten, maar kan ook optreden in een situatie waarbij werknemers veel van vaste baan naar vaste baan wisselen, omdat dit perspectief op mobiliteit wijst op de mentaliteit van medewerkers. Werknemers verruilen hun werk voor werk dat betere baankenmerken heeft (zoals inkomen, acceptabele werkdruk), dat aansluit bij hun kunnen en

¹¹ Hans Dieter Betz, Don Browning, Bernd Janowski en Eberhard Jüngel (red): *Religion in Geschichte und Gegenwart. Handwörterbuch für Theologie und Religionswissenschaft* (4^e uitgave, Band 5, Tübingen 2002), p. 1366

¹² Hans Dieter Betz, Don Browning, Bernd Janowski en Eberhard Jüngel (red): *Religion in Geschichte und Gegenwart. Handwörterbuch für Theologie und Religionswissenschaft* (4^e uitgave, Band 5, Tübingen 2002), p. 1366

¹³ Hans Dieter Betz, Don Browning, Bernd Janowski en Eberhard Jüngel (red): *Religion in Geschichte und Gegenwart. Handwörterbuch für Theologie und Religionswissenschaft* (4^e uitgave, Band 5, Tübingen 2002), p. 1366

¹⁴ Hans Dieter Betz, Don Browning, Bernd Janowski en Eberhard Jüngel (red): *Religion in Geschichte und Gegenwart. Handwörterbuch für Theologie und Religionswissenschaft* (4^e uitgave, Band 5, Tübingen 2002), p. 1366

¹⁵ Hans Dieter Betz, Don Browning, Bernd Janowski en Eberhard Jüngel (red): *Religion in Geschichte und Gegenwart. Handwörterbuch für Theologie und Religionswissenschaft* (4^e uitgave, Band 5, Tübingen 2002), p. 1367

¹⁶ Hans Dieter Betz, Don Browning, Bernd Janowski en Eberhard Jüngel (red): *Religion in Geschichte und Gegenwart. Handwörterbuch für Theologie und Religionswissenschaft* (4^e uitgave, Band 5, Tübingen 2002), p. 1367

¹⁷ Fabian Dekker, *Arbeidsmobiliteit in Nederland. Probleem of oplossing?* (Amsterdam 2018), p. 7,

¹⁸ R. Muffels, *Flexibilisering en de toegang tot de arbeidsmarkt*, In: Tijdschrift voor Politieke Economie, 7/4 (2013), p. 79-80

¹⁹ Fabian Dekker, *Arbeidsmobiliteit in Nederland. Probleem of oplossing?* (Amsterdam 2018), p. 9

²⁰ M. Gesthuizen en J. Dagevos, „Het rendement van vrijwillige interne en externe mobiliteit. In: Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken, 23(2) (2007): 133-146

dat 'interessant' is.²¹ Met name jongeren wisselen veel 'extern' van baan omdat zij van bijbanen naar 'reguliere' banen wisselen en nog passend werk zoeken.²² Deze mobiliteit staat los van het type arbeidscontract (flexibel of vast). Het gaat om werknemers die vaak om inhoudelijke redenen van werk veranderen.²³ Voor werkgevers kan dit bijdragen aan hun aanpassingsvermogen en nieuwe ideeën.²⁴ Het kan echter ook leiden tot verlies van organisatiegeheugen en innovatiekracht en aan verlies van bedrijfsspecifieke kennis.²⁵ Werkgevers kunnen goed opgeleid eigen personeel zien verdwijnen en veel tijd en geld kwijt zijn aan het rekruteren van vervangers.²⁶

Flexibilisering van de arbeidsmarkt

Voor werkgevers gaat mobiliteit daarom om iets anders. Voor hen past mobiliteit bij de wens om personeel sneller te kunnen verplaatsen, maar ook om minder aan werknemers vast te zitten bij veranderende omstandigheden. Vanuit werkgevers krijgt mobiliteit daarom liever vorm in flexibilisering.²⁷ De praktijk op de arbeidsmarkt laat zien dat mobiliteit het sterkst vorm heeft gekregen door de sterke groei van het aantal flexibele dienstverbanden.²⁸ Mobiliteit op de arbeidsmarkt in de vorm van de afname van het aantal vaste banen en de groei van het aantal tijdelijke en andere flexibele dienstverbanden worden gezien als 'een van de opvallendste en meest besproken ontwikkelingen op de arbeidsmarkt van de afgelopen twintig jaar'.²⁹ Mobiliteit is op de Nederlandse arbeidsmarkt overigens meer aan de orde dan in de meeste andere Europese landen. Binnen Europa heeft Nederland samen met Noorwegen de hoogste arbeidsmobiliteit omdat Nederlandse afgestudeerden onder andere de meeste verschillende banen doorlopen in de eerste fase na hun afstuderen.³⁰

Wanneer arbeidsmobiliteit werkt

Omdat de motieven van werkgevers en werknemers voor mobiliteit verschillend zijn wisselen ook de perspectieven op mobiliteit.³¹ Werknemers oordelen positief over situaties waarin zij zelf veel regie hebben en van vaste baan naar vaste baan kunnen bewegen of uit eigen keus succesvol zelfstandige zijn. Ook biedt flexibel werk ruimte aan werknemers om werk en privé beter op elkaar af te stemmen of op dezelfde plek te blijven wonen.³² Werknemers zijn dan zelfs tevreden over een fors lager loon dan hun collega's in loondienst.³³ Werkgevers zijn positief over mobiliteit die vorm krijgt in het

²¹ M. Gesthuizen en J. Dagevos, *Het rendement van vrijwillige interne en externe mobiliteit*. In: Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken, 23(2) (2007): 133-146

²² Fabian Dekker, *Arbeidsmobiliteit in Nederland. Probleem of oplossing?* (Amsterdam 2018), p. 11

²³ Ojen, Q. van, & Zwinkels, W., *Baan-baanmobiliteit: Ontwikkelingen in trends en voorkeuren van werknemers en werkgevers*. (Leiden, 2011)

²⁴ Sociaal Economische Raad, *Werk maken van baan-baanmobiliteit* (Den Haag, 2011)

²⁵ Fabian Dekker, *Arbeidsmobiliteit in Nederland. Probleem of oplossing?* (Amsterdam 2018), p. 14

²⁶ M. Gesthuizen en J. Dagevos, *Het rendement van vrijwillige interne en externe mobiliteit*. In: Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken, 23(2) (2007): 133-146

²⁷ R. Muffels, *Flexibilisering en de toegang tot de arbeidsmarkt*, In: Tijdschrift voor Politieke Economie, 7/4 (2013), p. 79-80

²⁸ P. de Beer, *De baan voor het leven is nog springlevend*. In: *Economisch-Statistische Berichten*, 101(4740) (2016), p. 572-574

²⁹ P. de Beer, *De baan voor het leven is nog springlevend*. In: *Economisch-Statistische Berichten*, 101(4740) (2016), p. 572-574

³⁰ L. Borghans en B. Golsteyn, *Job mobility in Europe, Japan and the United States*, in: *British Journal of Industrial Relations*, 50(3) (2012), p. 436-456.

³¹ Q. van Ojen en W. Zwinkels, *Baan-baanmobiliteit: Ontwikkelingen in trends en voorkeuren van werknemers en werkgevers*. Leiden, 2011

³² R. Muffels, *Flexibilisering en de toegang tot de arbeidsmarkt*, In: Tijdschrift voor Politieke Economie, 7/4 (2013), p. 90

³³ R. Muffels, *Flexibilisering en de toegang tot de arbeidsmarkt*, In: Tijdschrift voor Politieke Economie, 7/4 (2013), p. 90

aannemen van werknemers in tijdelijke contracten, terwijl de werknemers die in die contracten werken geen keus hebben omdat zij anders geen werk vonden. Als een werknemer liever dezelfde baan met een vast dienstverband had gezien, is sprake van gedwongen mobiliteit. Een op de drie flexibele werknemers werkt in een tijdelijke baan omdat er geen vast werk beschikbaar is.³⁴

Wanneer arbeidsmobiliteit schuurt

Mobiliteit krijgt op de Nederlandse arbeidsmarkt vooral vorm door een gestage ontwikkeling waarbij steeds meer vaste banen worden vervangen door flexibele banen. Werknemers bewegen zich dus steeds vaker van flexibele baan naar flexibele baan. Op de arbeidsmarkt ontstaan daardoor een aantal economische scheidslijnen.³⁵ De eerste is op leeftijd: jonge mensen verdienen minder dan oudere werknemers. De tweede is op de scheidslijn vast of flexibel werk. De derde scheidslijn is op opleidingsniveau. De hoofdlijn is dus een grote economische tegenstelling tussen vaste banen voor oudere werknemers en voor (ook jongere) hoogopgeleiden, en gedwongen flexibele banen voor jonge mensen en (ook oudere) laagopgeleiden.³⁶ Gemiddeld werken jongeren, vrouwen en laagopgeleiden het meest in een flexibele baan.³⁷ Zij willen die mobiliteit als ze ouder worden echter niet behouden. Met name voor jongeren is het bij een arbeidsmarkt met weinig banen moeilijk om een 'goede' baan te bemachtigen.³⁸

Een cultuur van mobiliteit en flexicurity

Voor zowel werkgevers als werknemers wordt soms aangevoerd dat mobiliteit op de arbeidsmarkt pas echt goed gaat werken als flexibele banen het dominante model zijn geworden. Er is dan geen baan zekerheid meer, maar wel werk zekerheid, en de meeste mensen kunnen na afloop van een contract weer snel een nieuwe baan vinden.³⁹ Er komen in een cultuur van mobiliteit met veel contracten voor bepaalde tijd meer banen vrij.⁴⁰ Veel werkgevers werken daarom aan de employability van hun werknemers: dit gaat om de organisatieflexibiliteit om werknemers binnen de organisatie op een andere functie of locatie te laten werken.⁴¹ Het gaat om het vergroten van de kwaliteiten van werknemers op de arbeidsmarkt in hun carrière. Organisaties en bedrijven willen graag dat hun werknemers worden voorbereid op veranderende werkgelegenheid. Omgekeerd zorgt employability ervoor dat er bewust beleid wordt gevoerd om dreigende personeelstekorten te voorkomen.⁴² Beide maatregelen moeten bijdragen aan zogeheten flexicurity: een arbeidsmarkt waarin arbeid flexibel is en er tegelijk meer zekerheid voor werknemers is.⁴³ Onderzoek laat zien dat de flexibiliteit en de employability van veel werknemers in non-profitsectoren sterk achterblijft bij

³⁴ R. Muffels, *Flexibilisering en de toegang tot de arbeidsmarkt*, In: Tijdschrift voor Politieke Economie, 7/4 (2013), p. 89

³⁵ Centraal Bureau voor de Statistiek en TNO, *Dynamiek op de Nederlandse Arbeidsmarkt*. Den Haag (2017), p. 11-13

³⁶ Centraal Bureau voor de Statistiek en TNO, *Dynamiek op de Nederlandse Arbeidsmarkt*. Den Haag (2017), p. 35-41

³⁷ R. Muffels, *Flexibilisering en de toegang tot de arbeidsmarkt*, In: Tijdschrift voor Politieke Economie, 7/4 (2013), p. 82

³⁸ R. Muffels, *Flexibilisering en de toegang tot de arbeidsmarkt*, In: Tijdschrift voor Politieke Economie, 7/4 (2013), p. 93

³⁹ R. Muffels, *Flexibilisering en de toegang tot de arbeidsmarkt*, In: Tijdschrift voor Politieke Economie, 7/4 (2013), p. 79

⁴⁰ R. Dekker, R. Muffels en T. Wilthagen, *Werkzekerheid in plaats van baan zekerheid?* In: *Arbeid in crisis?* (Den Haag, 2010) p. 63-77

⁴¹ K. Manuel, *Het effect van employability op organisatieflexibiliteit en flexicurity*. In: Tijdschrift voor HRM, 2 (2014), p. 2-3

⁴² K. Manuel, *Het effect van employability op organisatieflexibiliteit en flexicurity*. In: Tijdschrift voor HRM, 2 (2014), p. 13-14

⁴³ K. Manuel, *Het effect van employability op organisatieflexibiliteit en flexicurity*. In: Tijdschrift voor HRM, 2 (2014), p. 2

profitsectoren.⁴⁴ Deze sector kenmerkt zich vaak door een traditionele verwachting van life-time employment en inflexibiliteit.

De praktijk van employability is dat het in sommige sectoren goed werkt, maar dat in andere sectoren en voor een deel van de arbeidsmarkt de baan zekerheid te kort schiet, er niet altijd genoeg doorstroom is naar een vaste baan en er op langere termijn een fors verlies aan inkomsten optreedt in vergelijking met mensen met een vaste baan.⁴⁵ De schattingen van verschil in loon variëren van 10-35% voor dezelfde baan.⁴⁶ Flexibel werken leidt dus vaak niet tot doorstroming. Dit heet een werkgelegenheidsval: als een baan eenmaal een flexibele baan is geworden, zal die baan niet snel worden omgezet in een vaste baan.⁴⁷ Hoewel er ook tegenbewegingen zijn van werkgevers die toch liever vast personeel in dienst hebben dat niet telkens ingewerkt hoeft te worden, heeft dus vaak de flexibele baan blijvend de vaste baan vervangen.

Psychologische betekenis van arbeidsmobiliteit

Naast sociaal-economische effecten blijkt een flexibele baan voor een werknemer ook psychologische betekenis te hebben.⁴⁸ Flexibilisering van de arbeidsmarkt wordt in verband gebracht met onzekerheid over de toekomst, wat leidt tot stress en overspanningsklachten. Een werknemer is veel bezig met het eigen presteren en de kansen op eventuele verlenging van een contract of maakt zich juist zorgen om werkloosheid. De onzekerheid raakt ook aan de mensen om diegene heen. Hoe tevreden en veilig (of ontevreden of onveilig) men zich voelt op het werk heeft groot effect op hoe gelukkig een werknemer is, ook in andere delen van het leven.

Professionalisering en mobiliteit

Het blijkt daarnaast dat een werknemer in een flexibele en onzekere arbeidspositie ook anders werkt. Vanuit psychologische contractstudies is onderzoek gedaan naar verschillende types arbeidsrelaties. Er bestaat tussen elke werkgever en werknemer naast een juridisch contract ook een 'psychologisch contract' met verplichtingen en verwachtingen die over en weer bestaan.⁴⁹ Het psychologisch contract wijst op welke verwachtingen werkgevers en werknemers naar elkaar hebben over werkkwaliteit, hoe veel of weinig controle er is op het werk en hoe vrij de werknemer wordt gelaten. Vanuit de werknemer vormt zich een houding ten opzichte van de werkgever. Hoogopgeleide jongeren hebben bijvoorbeeld een zwakke loyaliteit naar hun werkgever. Voor veel sectoren is veel administratieve verantwoording, controle en onzekerheid reden voor een instrumentele verhouding tot de werkgever. Met name in de publieke sector bestaat een psychologisch contract waarin werkgever en werknemer loyaal naar elkaar zijn.⁵⁰

⁴⁴ K. Manuel, *Het effect van employability op organisatieflexibiliteit en flexicurity*. In: Tijdschrift voor HRM, 2, p. 19-20

⁴⁵ Centraal Bureau voor de Statistiek en TNO, *Dynamiek op de Nederlandse Arbeidsmarkt*. Den Haag (2017), p. 168-178

⁴⁶ Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV), *Flexwerk verdient beter. Onzeker werk en de kosten voor de samenleving* (2018)

⁴⁷ Centraal Bureau voor de Statistiek en TNO, *Dynamiek op de Nederlandse Arbeidsmarkt*. Den Haag (2017), p. 168-178

⁴⁸ M. Gesthuizen en J. Dagevos, *Het rendement van vrijwillige interne en externe mobiliteit*. In: Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken, 23(2) (2007): 133-146

⁴⁹ M. Janssens, L. Sels en I. Van den Brande, *Multiple types of psychological contracts: a six-cluster solution*, In: *Human Relations*, 56(11) (2003): 1349-1378

⁵⁰ M. Janssens, L. Sels en I. Van den Brande, *Multiple types of psychological contracts: a six-cluster solution*, In: *Human Relations*, 56(11) (2003): 1349-1378

Conclusie

Mobiliteit blijkt dus een ontwikkeling die vanaf met name de 19^e eeuw de maatschappij kenmerkt. Sindsdien is zowel de verkeersmobiliteit als de sociale mobiliteit enorm toegenomen. Verkeersmobiliteit wijst op het gemak en de frequentie waarmee grote afstanden kunnen worden afgelegd, bijvoorbeeld voor woon-werkverkeer. Sociale mobiliteit wijst op de mogelijkheid om te bewegen op de arbeidsmarkt, zowel verticaal (carrière maken) als horizontaal (wisselen van werkgever). Voor zowel werknemers als werkgevers zijn er belangrijke motieven voor mobiliteit. Voor werkgevers maakt arbeidsmobiliteit de organisatie met name financieel gezien flexibel en kan steeds goed talent worden aangezocht. Voor werknemers levert arbeidsmobiliteit mogelijkheden om van werk te wisselen en zich te ontwikkelen. Arbeidsmobiliteit wordt het meest zichtbaar in de flexibilisering van de arbeidsmarkt, die voor sommige groepen mogelijkheden biedt, maar voor andere groepen een relatief inkomstenverlies oplevert ten opzichte van een arbeidsmarkt met veel vaste banen. Andere risico's van mobiliteit zijn de onzekerheid over financiën en de toekomst die een flexibele baan mee kan brengen, de prikkel om zich vooral te richten op het eigen belang van werkverlenging en de werktevredenheid. Sociaalwetenschappelijk en organisatiewetenschappelijk onderzoek naar arbeidsmobiliteit ziet flexibiliteit – zowel financieel als inhoudelijk – voor werkgevers als voordeel, terwijl veel onderzoek wijst op potentiële maatschappelijke gevaren van te veel mobiliteit voor werknemers en de kwaliteit van het werk.

2.3 De Mobiliteitspool

De Mobiliteitspool onderzoeken

Nu helder is wat mobiliteit als concept inhoudt en wat voor maatschappelijke ontwikkeling mobiliteit is, vooral op de arbeidsmarkt, richt ik me op de Mobiliteitspool van de Protestantse Kerk in Nederland. Ik beschrijf hoe de Mobiliteitspool predikanten aan een kerkelijke gemeente verbindt met een dienstverband voor bepaalde tijd en hoe de pool een voorbeeld is van flexibele arbeidscontracten en dus van arbeidsmobiliteit in de kerk. Hierna analyseer ik welke elementen van mobiliteit spelen bij de Mobiliteitspool en formuleer ik vanuit het concept mobiliteit en de beschrijving van de Mobiliteitspool onderwerpen die voor het beantwoorden van mijn onderzoeksvraag aan de orde kunnen komen. Het reguliere predikantschap, waarvan predikantschap via de Mobiliteitspool verschilt, komt aan de orde in hoofdstuk 3.

Ontstaan van de Mobiliteitspool

De Mobiliteitspool is een nieuwe manier om gemeenten en beginnend predikanten aan elkaar te verbinden. Kerk2025 noemt de Mobiliteitspool tussen de beleidsmaatregelen die moeten leiden tot een mobiele en adaptieve kerk. Hieronder geef ik een beschrijving van de Mobiliteitspool aan de hand van een interview dat ik op 27 februari 2018 hield met twee medewerkers van de Protestantse Kerk in Nederland die zich bezighouden met de organisatie van de Mobiliteitspool en de begeleiding van de predikanten. Deze beschrijving volgt direct het verbatim van het gesprek met de Mobiliteitspool en bevat geen commentaar van mij.

De Mobiliteitspool is vanuit de Protestantse Kerk in 2013 in het leven geroepen, in eerste instantie in reactie op vragen uit de praktijk van kerkelijke gemeenten en predikanten. Gemeenten kunnen soms moeilijk beroepen vanwege een gebrek aan solvabiliteit (financiële mogelijkheid om een predikant aan te stellen) of ze willen niet beroepen, omdat er een overgangssituatie is. Er ontstaat bijvoorbeeld

een vacature door vertrek van een predikant, maar de collegapredikant gaat over twee jaar met emeritaat en de gemeente wil afwachten voor er een nieuwe richting aan de gemeente wordt gegeven. Tegelijkertijd ontving de kerk signalen dat vooral jonge of beginnende predikanten moeite hadden om een plaats te vinden. Gemeenten wilden liever een predikant met een paar jaar ervaring. In de praktijk komen er daarnaast ook beginnende predikanten in de Mobiliteitspool die de Mobiliteitspool uit praktische overwegingen een goede uitkomst vinden of de mobiliteit aantrekkelijk vinden. Zij hebben in hun persoonlijke situatie baat bij een contract voor bepaalde tijd of weten nog niet of ze voor langere tijd predikant willen zijn.

Werkwijze van de Mobiliteitspool

De Mobiliteitspool is dus opgericht om gemeenten en predikanten bij elkaar te brengen. In de Mobiliteitspool werken beginnende predikanten – predikanten die geen eerdere gemeente hebben gediend – ofwel na hun studie ofwel na een andere loopbaan. Er werken nu ongeveer dertig predikanten via de Mobiliteitspool en er zijn ook predikanten alweer uitgestroomd. De gemeenten die de Mobiliteitspool gebruiken zijn divers: steden en dorpen, lichtere en zwaardere gemeenten. Soms is de poolpredikant de enige predikant, even vaak is de poolpredikant deel van een team. Vrijwel alle vacatures zijn parttime. De koppeling van de predikant (dan nog proponent) aan de gemeente loopt via een toelatingsgesprek bij de Mobiliteitspool. De verbintenis kan nu voor drie tot vijf jaar zijn en een predikant kan één keer via de pool naar een gemeente gaan. Eerder waren verbindingen van twee jaar mogelijk, maar dat gaf te veel onzekerheid. Een predikant wordt aangenomen voor de reguliere werkzaamheden van een predikant, al kan ook een werkverdeling worden gemaakt als gemeenten daarom vragen.

Financiën en technische zaken

Financieel gezien is de komst van een poolpredikant aantrekkelijk voor kerkelijke gemeenten omdat zij de afdracht niet voor lange termijn hoeven te kunnen garanderen. Volgens de Mobiliteitspool zijn de kosten van een poolpredikant en een reguliere predikant voor de gemeente vergelijkbaar. Via de Mobiliteitspool komen predikanten in dienst van de landelijke kerk (de dienstenorganisatie) en worden zij uitgeleend aan de gemeente. Ze worden door de synode beroepen. Er lopen dus langs drie lijnen contracten en verwachtingen: tussen gemeente en Mobiliteitspool, Mobiliteitspool en predikant en predikant en gemeente.

Voor predikanten is de Mobiliteitspool aanvankelijk niet altijd aantrekkelijk geweest omdat iedereen op hetzelfde niveau werd ingeschaald ongeacht eerdere werkervaring. Dat is nu veranderd. Verder zijn de vacatures vooral parttime, maar is het salaris gelijk aan dat van een regulier predikant.

Gemeenten kunnen de predikant alsnog beroepen, wanneer daar ruimte voor ontstaat. Dan verbindt de predikant zich opnieuw voor minimaal vier jaar. De predikant kan zelf ook voortijdig vertrekken met een opzegtermijn van een maand. Als het contract afloopt en er geen ander werk in zicht is krijgt een poolpredikant geen wachtgeld en valt die terug op een werkloosheidsuitkering.

Contact met de Mobiliteitspool en andere begeleiding

De Mobiliteitspool houdt contact met de predikanten in de vorm van een telefonisch gesprek na een paar maanden, een jaarlijks evaluatiegesprek met de predikant en de gemeente en daarnaast een jaardag voor poolpredikanten. Een poolpredikant krijgt niet meer begeleiding dan andere

predikanten: een mentor en de primaire nascholing voor predikanten. Sommige predikanten geven aan dat ze meer begeleiding hadden verwacht, maar als de Mobiliteitspool dit aanbiedt wordt er niet altijd gebruik van gemaakt. De Mobiliteitspool geeft aan dat poolpredikanten dus volledig zelfstandig zijn, maar wel een extra werkgever hebben om mee te overleggen.

Beschikbaarheid voor het werk

De Mobiliteitspool geeft aan dat zij van poolpredikanten horen dat voor hen de beschikbaarheid voor het werk een moeilijk thema is. Het gaat dan om hoe beschikbaar predikanten voor de gemeente willen zijn. Voor sommige predikanten speelt de afstand een rol: poolpredikanten wonen vaak niet in de gemeente. De pool verwacht ook niet dat een predikant zich in de gemeente vestigt. Maar heen en weer reizen werkt niet altijd, omdat predikantswerk veel vergaderingen en avondactiviteiten heeft. Gemeenten verwachten wel vaak dat een predikant zich in de gemeente vestigt. Zij vinden het prettig als een predikant dichtbij en bereikbaar is. Zowel gemeenten als predikanten hebben vaak als ideaal dat de predikant zichtbaar en bereikbaar is en deel uitmaakt van de activiteiten van de gemeente. De Mobiliteitspool noemt dit deels onrealistisch: een reguliere predikant is ook niet 24 uur per dag beschikbaar, heeft ook vakantie en is niet overal bij. De Mobiliteitspool hoort van predikanten dat zij door de tijdelijkheid extra druk en/of motivatie voelen om hun werk goed te doen en beschikbaar te zijn. Tegelijk willen predikanten hun grenzen bewaken en wil de Mobiliteitspool dat zij hun grenzen bewaken.

De poolpredikant

De Mobiliteitspool werd in het begin weleens gezien als een noodoplossing voor predikanten die elders niet aan het werk konden komen. De Mobiliteitspool geeft aan dat zelfs de term 'kneusjes' werd gebruikt. Hun ervaring is dat er via de Mobiliteitspool juist goede, zelfstandige predikanten werken. Er wordt bovendien een intakegesprek gehouden. Daarin wordt onder andere gekeken naar een belangrijke eigenschap voor poolpredikanten: of zij om kunnen gaan met tijdelijkheid. Voor predikantschap in de Mobiliteitspool is een bepaalde mate van avontuurlijkheid nodig. De Mobiliteitspool geeft aan dat mobiliteit voor sommige predikanten misschien psychologisch gezien niet prettig is.

Vertrek uit de gemeente

Bij predikantschap via de Mobiliteitspool speelt vanwege de vastgestelde termijn op een bepaald moment het vertrek van de predikant in beeld. In het laatste jaar van de verbinding bezint de predikant zich op de toekomst en de gemeente doet hetzelfde. De Mobiliteitspool ervaart dat beide partijen dit lastig en spannend vinden omdat voor beide partijen veel op het spel staat. Vaak willen gemeenten verlengen, maar dat kan niet via de Mobiliteitspool.

Toekomst van de poolpredikant

Volgens de medewerkers van de Mobiliteitspool zal de mobiliteit van predikanten toenemen, onder andere omdat er mogelijkheden worden verkend om niet alleen beginnende predikanten in tijdelijke dienst te kunnen nemen. Naast regulier predikantschap voor onbepaalde tijd zou er dan een regulier predikantschap voor bepaalde tijd ontstaan, mogelijk wel eenmalig. De Mobiliteitspool benadrukt dat de kerk als uitgangspunt een vaste predikant houdt, omdat dit voor de rechtspositie, voor predikant en gemeente het beste zou zijn. Volgens de Mobiliteitspool zijn gemeenten en predikanten erg gewend aan dit model en past dit ook bij de ambtstheologie van veel predikanten, die vaak weerstand

hebben tegen regels uit de gewone arbeidswereld. Predikantschap via de Mobiliteitspool lijkt op een predikantschap waarin de predikant werknemer is, een model dat voor sommigen vanuit hun opvattingen over het ambt problematisch kan zijn. De Mobiliteitspool beseft dat predikanten soms kwetsbaar en alleen staan in een gemeente, maar meent tegelijk dat de Mobiliteitspool een model is waarbij de predikant niet als werknemer wordt behandeld. De predikant kan in de gemeente gewoon voorganger en predikant zijn.

Effect van de tijdelijkheid

De Mobiliteitspool is zelf benieuwd of poolpredikanten menen dat dit predikantschap anders is dan het regulier beroepen worden. Zij zijn vooral benieuwd naar wat het effect is van de tijdelijkheid. De medewerkers van de Mobiliteitspool geven aan dat het effect van tijdelijkheid bij hen op de radar is gekomen toen een goed functionerende predikant die ook een beroep naar een nieuwe gemeente kreeg de situatie van het poolpredikantschap achteraf onveilig had genoemd. Er was in die gemeente een werkgever-werknemer-relatie ontstaan waardoor de predikant het gevoel verloor in vrijheid predikant te kunnen zijn. De medewerkers van de Mobiliteitspool zijn daarom benieuwd of de tijdelijkheid en de constructie van de Mobiliteitspool mentaal iets op het spel laat staan bij predikanten. Deze vragen sluiten aan bij de vragen van dit onderzoek.

2.4 Mobiliteit in de samenleving en in het predikantschap

Mobiliteit en de Mobiliteitspool

Ik heb in het voorgaande laten zien hoe mobiliteit in sociaalwetenschappelijke literatuur wordt omschreven en welke vragen het oproept. Daarna volgde een beschrijving van de Mobiliteitspool van de Protestantse Kerk in Nederland. Ik wil hieronder deze beide gedeelten met elkaar verbinden. Ik formuleer tot slot een aantal thema's waar ik in mijn onderzoek op wil letten.

Cultuur van arbeidsmobiliteit

Bij de verbinding van een predikant aan een kerkelijke gemeente spelen veel van de factoren die bij mobiliteit horen mee. Het onderzoek gaat om de sociale mobiliteit van individuen (predikanten), vooral binnen een beroepsgroep (predikanten). Voor de meesten is het ook hun eerste stap naar die beroepsgroep. Voor jonge beginnend predikanten zal hun sociale en economische status toenemen. Ik heb ook verkeersmobiliteit genoemd en hoewel dit niet centraal staat in het onderzoek is het wel een faciliterende factor voor sociale mobiliteit, omdat er een grote afstand tussen woonplaats en werkplaats mogelijk is. Mobiliteit is bovendien een attitude. Dat is herkenbaar bij de Mobiliteitspool, die vanuit Kerk2025 past in het streven naar een *cultuur van mobiliteit*. De motieven voor mobiliteit hangen vaak samen met de persoonlijke omstandigheden van een werknemer en eerdere ervaringen op de arbeidsmarkt. In de interviews in dit onderzoek zullen deze thema's dan ook meespelen: de technische kanten van de verbinding met de gemeente, de biografie van de respondent en hoe de eerste stap in de beroepsgroep van het predikantschap tot stand is gekomen, de sociale en financiële elementen van de Mobiliteitspool, de invloed van verkeersmobiliteit (bij respondenten die buiten hun gemeente wonen en respondenten die ervoor gekozen hebben in de gemeente te gaan wonen) en mobiliteit als een attitude.

Motieven voor mobiliteit van kerk, gemeenten en predikanten

De Mobiliteitspool is opgericht vanwege wensen van zowel kerkelijke gemeenten als beginnend predikanten. In dit onderzoek zal ik de redenen van zowel gemeenten als poolpredikanten om voor

de Mobiliteitspool te kiezen dan ook in beeld brengen. Ook de biografische weg van een predikant naar deze gemeente geeft daarbij inzicht. Het kan gaan om de wens van de predikant om zo te kunnen wisselen en mogelijkheden open te houden (vrijwillige mobiliteit, attitude), maar ook om een gebrek aan andere opties, waarbij de predikant liever vast in dienst was (gedwongen mobiliteit). Het kan ook gaan om een gemeente die op deze manier wil kunnen schakelen bij veranderende omstandigheden (vrijwillige mobiliteit), of vooral om geldgebrek bij een gemeente die liever een vaste predikant had gehad (gedwongen mobiliteit). Aan het einde van het dienstverband spelen opnieuw bij zowel de gemeente als de predikant vragen over de toekomst. Voor de gemeente zal de vraag onder andere zijn hoe de predikantsformatie er na het vertrek van de poolpredikant uit ziet. Voor de predikant geldt ook dat die overwegingen heeft over de eigen toekomst.

Een nieuwe en flexibele kerkelijke arbeidsmarkt

Bij de Mobiliteitspool krijgt mobiliteit vorm op dezelfde manier als op de rest van de arbeidsmarkt: door flexibele dienstverbanden aan te bieden in plaats van verbindingen voor onbepaalde tijd. Met het spreken over een *cultuur van mobiliteit* wordt ook gewerkt in de richting van een nieuwe kerkelijke arbeidsmarkt waarbij sneller wordt gewisseld op contracten voor bepaalde tijd en met centraal werkgeverschap. Dit concept lijkt op het model van flexicurity. De Mobiliteitspool zoekt naar meer mogelijkheden voor predikantschap voor bepaalde tijd. Dat biedt ruimte voor meer ervaren predikanten om te werken in een mobiele vorm van predikantschap.

In veel onderzoek over mobiliteit is aandacht voor de economische ongelijkheid die kan ontstaan. Ook bij de Mobiliteitspool ontstond die eerder door het gebrek aan inschalingsmogelijkheid. Dit is inmiddels wel aangepast. Toch blijft een terugkerend beeld in de literatuur over arbeidsmobiliteit dat de arbeidsvoorwaarden steeds slechter worden en dat steeds meer vaste banen blijvend vervangen worden door flexibele banen. Deze aspecten maken me benieuwd hoe de respondenten de toekomst van deze vorm van predikantschap zien en hoe ze denken over een cultuur van mobiliteit in de kerk. Daarin speelt hun waardering van het contract voor bepaalde tijd, het contact met de Mobiliteitspool en het effect van centraal werkgeverschap een rol.

Het effect van de tijdelijkheid

Vanuit de arbeidspsychologie en het gesprek met de Mobiliteitspool kwam beide de vraag naar voren wat het effect is van de tijdelijkheid op de predikant. Hierbij gaat het niet alleen om psychologische vragen over de (on)zekerheid aan de kant van de predikant, maar ook om het psychologisch contract tussen de pool, de predikant en de kerkelijke gemeente en om het effect op de werkzaamheden van de predikant en de keuzes die een predikant daarin maakt. De aanwijzing is tweeledig. Vanuit het gesprek met de Mobiliteitspool over beschikbaarheid komt naar voren dat poolpredikanten veelvuldig meer uren maken en het moeilijk vinden om grenzen aan te geven. Het is de vraag wat daarin allemaal meespeelt: bepaalde opvattingen over predikantschap bijvoorbeeld, of een wens om het in de ogen van de gemeente, kerkenraad of pool goed te doen. Voor een predikant kan dat betekenen dat die zich richt op korte termijnplannen of op onderhoudstaken en mogelijk controversieel of pionierend werk dat niet meteen iets oplevert zal laten liggen. Dit hangt af van de mate van controle of juist vrijheid en handelingsruimte die in het psychologisch contract geïmpliceerd is. In het psychologisch contract wordt ook zichtbaar welke mate van loyaliteit gemeenten en predikant naar elkaar voelen. Voor dit onderzoek is de verhouding met de kerkenraad en de gemeente

dus belangrijk, waarbij het met name gaat om de afspraken over het werk en de ruimte en rol die de predikant krijgt. Deze afspraken gaan over de te verrichten werkzaamheden, de hoeveelheid uren die aan verschillende delen van het werk worden besteed en keuzes over de beschikbaarheid voor de gemeente. Potentieel heeft de tijdelijkheid psychologisch effect op de werknemer, op keuzes in het werk en op de positie in de gemeente.

Afsluitend

In dit hoofdstuk zijn veel perspectieven op verkeersmobiliteit, arbeidsmobiliteit en mobiliteit als een attitude aan de orde gekomen die ook op predikantschap via de Mobiliteitspool van toepassing lijken. Predikantschap via de Mobiliteitspool is dan ook in beeld te krijgen via de technische en financiële kanten van de verbinding met de gemeente, de biografie en motivatie van de predikanten om via de Mobiliteitspool predikant te worden, de invloed van verkeersmobiliteit bij respondenten die buiten hun gemeente wonen en mobiliteit als een attitude van mogelijk met name jonge predikanten. Mobiel predikantschap wordt ook gekwalificeerd door de overwegingen van de predikant (werknemer) en de gemeente (werkplek) en de Mobiliteitspool (werkgever) over werkafspraken, beschikbaarheid en over de onderlinge verhouding. Ook de overwegingen van predikant en gemeente over het einde van het dienstverband en hun toekomst geeft aan hoe mobiliteit in de Mobiliteitspool vorm krijgt. Zowel vanuit de literatuur als uit het gesprek met de Mobiliteitspool komt het vermoeden op dat de tijdelijkheid van het dienstverband in veel van de bovengenoemde factoren doorwerkt. De vraag is wat de betekenis is van de tijdelijkheid (mobiliteit) voor het predikantschap. De Mobiliteitspool doet daarin een voorzet dat ambtstheologie van predikanten een factor is die op gespannen voet kan staan met mobiliteit, dat de situatie in gemeenten voor predikanten potentieel onveilig kan zijn door een werkgever/werknemer-relatie, maar ook dat de Mobiliteitspool als een 'extra werkgever' kan fungeren. De onderzoeksvraag die zich richt op de betekenis van mobiliteit voor het predikantschap lijkt gericht op al deze vragen, maar richt zich theologisch gezien het meest op de vraag naar het ambt en naar wat de tijdelijkheid hiermee doet.

Hoofdstuk 3: Predikantschap

3.1 Inleidend

Werkwijze in dit hoofdstuk

In dit hoofdstuk verken ik het concept predikantschap. Predikantschap is een breed concept dat door de eeuwen heen steeds andere vormen heeft aangenomen. Daarom wil ik in dit hoofdstuk onderzoeken wat de belangrijkste aspecten van het concept predikantschap zijn sinds het ontstaan ervan die ook nu nog relevant zijn. Daarna geef ik aan wat voor hedendaags predikantschap belangrijke spanningsvelden en toekomstperspectieven zijn. Enkele van die spanningsvelden werk ik aan de hand van literatuur over het predikantschap uit verschillende disciplines nader uit. Ik sluit dit hoofdstuk af met een korte reflectie op het concept predikantschap en de relevantie van verschillende aspecten ervan voor dit onderzoek.

3.2 Het predikantschap: een historische verkenning

Oorsprong van het predikantschap

De predikant als een protestantse geestelijke heeft zijn oorsprong in de Reformatie. De predikant is vanaf het begin van de Reformatie een persoon met een centrale plaats in het kerkelijk leven.⁵¹ De bedoeling van de Reformatie is eigenlijk dat alle gelovigen aan elkaar gelijk zijn en dat alle gelovigen 'priesters' zouden zijn. Theologisch gezien is elke gelovige drager van het 'ambt van alle gelovigen'. Maar het blijkt toch praktisch als bepaalde taken worden toevertrouwd aan één of meerdere personen. Dit worden bijzondere ambten genoemd en één van de ambten is dat van de predikant. De kerken van de Reformatie vatten de rol van een predikant dus functioneel op.⁵² Het gaat om taken die op zich iedereen zou kunnen doen maar die aan één persoon worden toebedeeld. Die taken zijn preken, leren, dopen en avondmaal bedienen. Degene die het ambt van predikant op zich neemt doet dat dus in naam van de anderen en ook in hun plaats.

Naast deze functionele en relatief democratische opvatting van het predikantschap ontstaat in de calvinistische traditie ook een tweede model. Daarbij is de predikant meer een bestuurder en handhaver van de tucht.⁵³ De predikant staat tegenover de gemeente. Dit meer hiërarchische model ontstond in een standenmaatschappij. Dit model contrasteert met het democratische en functionele ambt dat ontstond in de Nederlandse vluchtelingengemeente in Londen.⁵⁴ Predikantschap wordt dus vanaf het begin verbonden met de rollen van herder en leraar, soms als dienaar, soms als regeerder. Predikantschap wordt ook verbonden met studeren en het opdoen van de nodige kennis.

Predikantschap tot aan de 19^e eeuw

In de periode na de Reformatie wordt de predikant iemand met een openbaar maatschappelijk ambt in een publieke en aan de staat verbonden kerk voor iedereen.⁵⁵ De predikant richt zich vooral op de lange en leerstellige preek. Een predikant besteedt de tijd dan ook vooral aan zeer veel studie.⁵⁶ Naast

⁵¹ Gerben Heitink, *Biografie van de dominee* (Baarn, 2001), 24-25

⁵² Gerben Heitink, *Biografie van de dominee* (Baarn, 2001), p. 24-25

⁵³ Gerben Heitink, *Biografie van de dominee* (Baarn, 2001), p. 27-29, 37-40

⁵⁴ Gerben Heitink, *Biografie van de dominee* (Baarn, 2001), p. 41-44

⁵⁵ Gerben Heitink, *Biografie van de dominee* (Baarn, 2001), p. 59-61

⁵⁶ Gerben Heitink, *Biografie van de dominee* (Baarn, 2001), p. 69-73

de eerdergenoemde beelden wordt de predikant soms gezien als een gezant van Christus, die een ethisch voorbeeldig leven leidt.⁵⁷

Tot rond 1760 is de financiële situatie van predikanten vaak slecht.⁵⁸ Predikanten waren afhankelijk van de giften van de plaatselijke gemeente, vaak in natura. De mobiliteit van predikanten blijft lange tijd erg laag: velen dienen 1 of maximaal 2 kerkelijke gemeenten.⁵⁹ Vanaf 1760 verandert dit door een tekort aan proponenten. Voor het predikantschap is dit belangrijk omdat een concurrentiestrijd om dominees ontstaat, waarbij salaris, pastorieën en de status van een plaats worden ingezet om dominees te trekken.⁶⁰ De mobiliteit én de status van (sommige) predikanten neemt hierdoor toe. Belangrijk is ook dat in deze tijd voor het eerst een vroege vorm van reflectie op de vaardigheden van de predikant ontstaat, die pastoraaltheologie en later praktische godgeleerdheid heet.⁶¹

In de tijd na Napoleon wordt de rol van de predikant minder publiek. De predikant heeft vooral een rol in de burgerlijke kerk die niet meer aan de openbare staat is gekoppeld.⁶² De taken van de predikant blijven vergelijkbaar: studeren, preken en het bedienen van de sacramenten, het geven van catechese en het huisbezoek.⁶³ In het predikantschap ligt de nadruk op de geleerdheid en predikanten beginnen in deze periode een toga te dragen om het beeld van de predikant als geleerde en leraar te versterken. Door de Afscheiding ontstaat een diversiteit aan protestantse stromen.⁶⁴

De vorming van het moderne predikantschap

In de tweede helft van de negentiende eeuw ontstaan veel aspecten van predikantschap die in het huidige predikantschap nog altijd te herkennen zijn. Predikantschap raakt bijvoorbeeld verbonden met werken in een denominatie (hervormd, gereformeerd, naast eerder al kleinere kerkgenootschappen) of stroming binnen een denominatie.⁶⁵ Het ambt van een predikant wordt nog minder publiek en meer verbonden met de eigen kerkelijke vereniging.⁶⁶ Er ontstaat een hervormd en een gereformeerd model voor kerkelijke gemeenten en het predikantschap. Het hervormde model kent meer hiërarchie en grote vrijheid voor de predikant. De predikant is hier een ambtelijk tegenover van de gemeente. Het gereformeerde model kent meer democratie en zelfstandigheid van de mondige gemeente.⁶⁷ De predikant is hier meer gelijkwaardig deel van de gemeente.

Ten tweede ontstaat door de nieuwe discipline van de praktische godgeleerdheid academische reflectie op het predikantschap. Die richt zich op de vraag wat een predikant doet (ambt), wie de predikant als persoon is (persoon) en hoe een predikant het beroep uitoefent (beroep).⁶⁸ Deels waren de professionaliteit van de predikant en de persoonlijke kant van het ambt al eerder in beeld

⁵⁷ Gerben Heitink, *Biografie van de dominee* (Baarn, 2001), p. 129

⁵⁸ Gerben Heitink, *Biografie van de dominee* (Baarn, 2001), p. 79

⁵⁹ Gerben Heitink, *Biografie van de dominee* (Baarn, 2001), p. 78

⁶⁰ Gerben Heitink, *Biografie van de dominee* (Baarn, 2001), p. 79

⁶¹ Gerben Heitink, *Biografie van de dominee* (Baarn, 2001), p. 95-97, 118-121

⁶² Gerben Heitink, *Biografie van de dominee* (Baarn, 2001), p. 116-118

⁶³ Gerben Heitink, *Biografie van de dominee* (Baarn, 2001), p.97-104

⁶⁴ Gerben Heitink, *Biografie van de dominee* (Baarn, 2001), p.104-106

⁶⁵ Gerben Heitink, *Biografie van de dominee* (Baarn, 2001), p.116-118

⁶⁶ Gerben Heitink, *Biografie van de dominee* (Baarn, 2001), p.116-118

⁶⁷ Gerben Heitink, *Biografie van de dominee* (Baarn, 2001), p.146-151

⁶⁸ Gerben Heitink, *Biografie van de dominee* (Baarn, 2001), p.118-120 en 178-182

gekomen. De pastoraaltheologie had er al eerder oog voor gehad dat het predikantschap ook een 'beroep' was waar bepaalde vaardigheden voor nodig waren die konden worden getraind. De persoon van de predikant lag vaak onder de loep in een gemeente, die van een predikant verwachtte dat hij een ethisch voorbeeld was. Maar nu komt er nog veel meer aandacht voor de predikant als persoon en als beroepsbeoefenaar. Deze twee kanten van het predikantschap worden vanaf nu geaccentueerd of versterkt, mede om 'de collectieve machtspositie' van het predikantschap 'te herstellen en verdedigen'.⁶⁹

Nieuwe aspecten van het predikantschap in de twintigste eeuw zijn de predikant als pastor of zielzorger en de predikant als liturg.⁷⁰ Predikanten gingen al eeuwen voor in kerkdiensten, maar er ontstaat een liturgische beweging die de eeuwenlang haast onveranderde gereformeerde liturgie verlaat. Predikanten waren ook altijd al herder van hun kudde, maar de professionele pastorale vaardigheden van predikanten wordt vergroot. Tegelijk wordt het werk daarmee te breed om alle rollen uitstekend te kunnen beheersen. Al dan niet seculiere professionals richten zich dan ook fulltime op aspecten van het werk, zoals op de psychologische, pastorale kant van het werk. Er komen kerkelijk werkers en pastoraal predikanten die het werk doen zonder binding aan een kerkelijke gemeente.⁷¹ Het predikantschap professionaliseert verder door de komst van beroepsvoorbereidende trainingen op het seminarie. De predikant wordt steeds meer een deskundige en predikanten worden steeds meer een beroepsgroep.⁷²

Richting hedendaags predikantschap

Vanaf de jaren '60 verandert vooral de context van het predikantschap sterk. Het predikantschap verandert ook, maar de grondlijn blijft wat betreft rollen en werkzaamheden gelijk aan die van de negentiende-eeuwse predikant. De dagelijkse praktijk in de jaren '60 is een overzichtelijk beroep: de predikant besteedt zijn uren aan diensten voorbereiden, post, tijdschriften en studie, ziekenhuisbezoeken en huisbezoeken en catechese.⁷³ De predikant is niet permanent aan het werk, maar werkt wel veel en is altijd beschikbaar. Dit zijnsberoep lijkt goed op wat ik in hoofdstuk 2 kort heb genoemd als regulier predikantschap. De term zijnsberoep wijst erop dat 'leven en werk, ambt en persoon, arbeid en vrije tijd door elkaar lopen'.⁷⁴ Een predikant werkt veel uren, die niet worden bijgehouden, neemt vrij wanneer het uitkomt en is altijd bereid zich in te zetten in geval van een begrafenis of een andere crisissituatie.

Sociologen ontdekken dat het beroep van een predikant hiermee afwijkt van zo goed als alle andere beroepen, omdat een predikant een traktement krijgt, een vrij beroep uitvoert en roeping een belangrijke rol speelt.⁷⁵ Het viel op dat een predikant jaren gestudeerd heeft maar geen praktische opleiding heeft gehad en dat een predikant gemiddeld 65,2 uur werkt, maar wel veel vrijheid heeft.⁷⁶

⁶⁹ Rein Brouwer, *Pastor tussen macht en onmacht. Een studie naar de professionalisering van het Hervormde predikantschap*. (Zoetermeer, 1995) geciteerd in Gerben Heitink, *Biografie van de dominee* (Baarn, 2001), p.124

⁷⁰ Gerben Heitink, *Biografie van de dominee* (Baarn, 2001), p.160-162 en 165-167

⁷¹ Gerben Heitink, *Biografie van de dominee* (Baarn, 2001), p.178-182

⁷² Gerben Heitink, *Biografie van de dominee* (Baarn, 2001), p.123

⁷³ Gerben Heitink, *Biografie van de dominee* (Baarn, 2001), p.217-219

⁷⁴ Gerben Heitink, *Biografie van de dominee* (Baarn, 2001), p.218

⁷⁵ Gerben Heitink, *Biografie van de dominee* (Baarn, 2001), p.220

⁷⁶ Gerben Heitink, *Biografie van de dominee* (Baarn, 2001), p.220

Vanaf dan gaat de context veranderen: de context is die van een sterk krimpende kerk in een seculariserende maatschappij, van meer samenwerken en van leegloop naar evangelische kerken. Het predikantschap wordt verrijkt door een grote toename van het aantal vrouwen in het ambt en de aandacht voor de seksuele en genderidentiteit van predikanten.⁷⁷ Het predikantschap wordt in een steeds groter deel van de kerk een niet-hiërarchisch predikantschap, met de predikant als deel van de gemeente.⁷⁸

Een aantal lijnen ter versterking van ambt, beroep en persoon worden doorgezet. De predikant kan de betekenis van het ambt versterken door te benadrukken dat predikantschap een 'zijnsberoep' is en de predikant ambtelijke vrijheid moet hebben. De predikant kan het ambt op een andere manier versterken door een boordje te dragen in het dagelijks leven of door hoog-liturgische vieringen waarin de predikant als voorganger een sacramentele rol heeft.⁷⁹

Professionaliteit wordt verder versterkt door de al eerder opgerichte vakbeweging van de Bond van Nederlandse Predikanten, de steeds grotere expertise van predikanten, de uitbouw van een nascholing voor predikanten en de toenemende aandacht voor het beschermen van de eigen grenzen.⁸⁰ Ook ontstaat er werkbegeleiding en worden jaargesprekken gehouden tussen predikant en gemeente. De opleiding van predikanten, de geschiktheidsgesprekken en het colloquium toetsen een predikant op bekwaamheid (professionaliteit), bevoegdheid (ambt) en geschiktheid (persoon) na een opleiding met onder andere meerdere stages en supervisie.

De persoon van de predikant als mens en gelovige doet meer mee dan ooit: in ongeveer elke vacaturetekst zoeken gemeenten naar een predikant die alle delen van het predikantswerk als specialiteit heeft en die een verbindende persoonlijkheid en een authentiek gezicht is van de kerk.⁸¹ Tegelijk is er aandacht voor de bescherming van predikanten tegen overvraging, waarbij juist ambt of professionaliteit uitkomst kunnen bieden. Als persoon is een predikant vatbaar voor kritiek of conflict, eisen vanuit de gemeente, isolement, of juist voor een persoonscultus.⁸² Predikanten raken steeds vaker burn-out doordat het werk als versnipperd, oeverloos en doelloos wordt ervaren en door het werken in een cultuur van kerkelijke krimp en veeleisende gemeenten.⁸³

Huidig predikantschap

De kerntaak van de predikant ligt nog altijd bij preken en het bedienen van de sacramenten en de predikant is nog steeds academisch geschoold. Tegelijkertijd hebben predikanten inmiddels talloze andere rollen en taken gekregen, in het vormgeven van de liturgie, in pastoraat, in diaconaat, in missionair kerkzijn en vorming en toerusting van de gemeente en nog steeds als representant naar buiten. Er zijn verschillende opvattingen over de rol van de predikant in de gemeente: de kerk is verdeeld in stromingen, die eigen opvattingen hebben over allerlei aspecten van kerkzijn en het

⁷⁷ Gerben Heitink, *Biografie van de dominee* (Baarn, 2001), p.193-195

⁷⁸ Gerben Heitink, *Biografie van de dominee* (Baarn, 2001), p.189-192

⁷⁹ Gerben Heitink, *Biografie van de dominee* (Baarn, 2001), p.20-212

⁸⁰ Gerben Heitink, *Biografie van de dominee* (Baarn, 2001), p.205

⁸¹ Gerben Heitink, *Biografie van de dominee* (Baarn, 2001), p.205-207 en elke vacaturetekst op <https://www.protestantsekerk.nl/actueel/vacatures>

⁸² Gerben Heitink, *Biografie van de dominee* (Baarn, 2001), p.205-207

⁸³ Gerben Heitink, *Biografie van de dominee* (Baarn, 2001), p.205-207

predikantschap, op diverse terreinen als de liturgie, de preek, de betekenis van de sacramenten, de catechese, het pastoraat, het bestuurswerk en leidinggevende werk, het diaconaat en missionair kerkzijn en de algemene spiritualiteit van de gemeente.⁸⁴ Het predikantschap is nog altijd sterk verbonden aan een plaatselijke gemeente of wijkgemeente en die vragen nog steeds vaak om een alleskunner, terwijl de situatie mogelijk vraagt om meer teamwerk en meer specialisatie. De kerk is echter zo georganiseerd dat plaatselijke kerkelijke gemeenten relatief veel eigen zeggenschap hebben en zolang zij gehecht zijn aan het hebben van een eigen predikant ligt vernieuwing van het predikantschap richting regionale teams, loopbaanontwikkeling of meer arbeidsmobiliteit gevoelig.⁸⁵ Het lijkt dus dringende noodzaak om het ambt opnieuw te doordenken en dat is de afgelopen jaren ook gebeurd. Daarnaast zijn er nog andere thema's in hedendaags predikantschap die aandacht verdienen met het oog op dit onderzoek. Deze komen hieronder aan de orde.

3.3 Ambt, beroep en persoon in hedendaags predikantschap

Ambt, beroep en persoon als graadmeters

In de hierboven gegeven beschrijving van het predikantschap valt op dat steeds aan de orde komt wat een predikant doet, wie een predikant is en hoe een predikant het beroep uitoefent. Deze elementen van ambt, persoon en beroep blijken dus goed in staat om te beschrijven wat het predikantschap in een bepaalde historische periode kenmerkt. Deze drie elementen kunnen dan ook behulpzaam zijn voor een beschrijving van hedendaags predikantschap. In wat nu volgt komen een aantal spanningsvelden die met ambt, beroep en persoon samenhangen aan de orde. Daaronder valt ook de poging van de Protestantse Kerk om de ambtstheologie te vernieuwen.

Ambt of beroep in de kerkorde

De drie hierboven genoemde aspecten van ambt, persoon en beroep staan ook in verhouding tot elkaar. Het is bijvoorbeeld de vraag wat het betekent dat predikantschap zowel een baan is als een kerkelijk ambt.⁸⁶ Het ambt verenigt een theologische visie op het werk van een predikant met meer functionele perspectieven.⁸⁷ Anders gezegd: het gaat niet alleen om het uitoefenen van een beroep, of een functie namens een geloofsgemeenschap, maar ook om een taak met een roeping door God.⁸⁸ Het ambt is in de Vroege Kerk al ontstaan in een sociale context, het predikantschap in de Reformatie is opnieuw een bij de context passende manier om het leiderschap van een religieuze gemeenschap vorm te geven en dat is het ook in deze tijd.⁸⁹ Dat betekent dat te hoog-ambtelijk spreken, bijvoorbeeld waar het ambt alleen wordt gezien als van God gegeven, miskent dat het ambt ook tot uiting komt in menselijk handelen.⁹⁰ Maar omgekeerd laat het ambt zich niet reduceren tot

⁸⁴ Gerben Heitink, *Biografie van de dominee* (Baarn, 2001), p. 232-254

⁸⁵ R. Reeling Brouwer, *Ambt en ambacht; de achtergronden, de actualiteit* in: Gerrit de Kruijf en Wietske de Jong (red.), *Een lichte last. Protestantse theologen over de kerk*, (Zoetermeer, 2009), p. 199, 202

⁸⁶ F.T. Oldenhuis (eindred.), *Predikant tussen baan en ambt* (Heerenveen, 2007), p. 7-8

⁸⁷ Johan van Holten, *Rol en roeping: Een praktisch theologisch onderzoek naar de rolomvatting van aanstaande, beginnende en oudere predikanten, gerelateerd aan hun roepingbegrip* (Zoetermeer, 2009), p. 9-10

⁸⁸ Johan van Holten, *Rol en roeping: Een praktisch theologisch onderzoek naar de rolomvatting van aanstaande, beginnende en oudere predikanten, gerelateerd aan hun roepingbegrip* (Zoetermeer, 2009), p. 9-10

⁸⁹ Jack Barentsen, *Ambt en leiderschap in praktisch-theologisch en oecumenisch perspectief*. In: Hans Schilderman en Marieke van der Giessen-van Velzen (red.), *Handelingen. Tijdschrift voor praktische theologie en religiewetenschap*. (2018/1), p. 65

⁹⁰ Jack Barentsen, *Ambt en leiderschap in praktisch-theologisch en oecumenisch perspectief*. In: Hans Schilderman en Marieke van der Giessen-van Velzen (red.), *Handelingen. Tijdschrift voor praktische theologie en religiewetenschap*. (2018/1), p. 68

functionaliteit en is er een bijzondere legitimatie vanuit Christus.⁹¹ Het ambt is dus ook meer dan een sociale constructie.

Het ambt is kerkordelijk onder meer verbonden aan verkondiging van het Woord en de bediening van de sacramenten.⁹² Het ambt van een predikant is verbonden aan de gehele kerk, maar de predikant wordt geroepen naar een bepaalde gemeente of naar een bepaalde taak. Binnen die gemeenschap wordt het ambt uitgeoefend en die gemeenschap wordt door de ambtsdrager gerepresenteerd. De positie van een predikant is in de protestantse kerken principieel op gelijke voet met andere ambtsdragers en andere gelovigen. Binnen het geheel van de gemeente heeft de predikant een eigen dienst en zorgt hij of zij daarnaast met de andere ambtsdragers voor continuïteit, gerichtheid op waar het om gaat en voor betrouwbaarheid.

Als ambt lijkt predikantschap dan meer op een dienst en lijkt het qua rol, functie, status en beloningswijze niet op een baan. De ambtelijke kant van het predikantschap wordt qua rol en taken geborgd in de kerkorde.⁹³ De predikant is namelijk dienaar des Woords met God als degene die de predikant aanstelt.⁹⁴ De predikant moet het ambt daardoor kunnen vervullen met een bepaalde vrijheid, zonder vrees voor arbeidsrechtelijke consequenties. Er is dus geen werkgever. De predikant wordt beroepen door de gemeente, na het beroepingswerk van een gemeente, maar in het beroep van de gemeente roept ook God zelf de predikant tot het werk.⁹⁵

De andere kant is dat het predikantschap ook veel kenmerken heeft van een baan. Het zijn aanvankelijk juist predikantenorganisaties geweest die erop hebben gestaan dat predikantschap niet alleen een kerkelijk ambt, maar ook een baan is.⁹⁶ Dat lijkt op dit moment opvallend, omdat predikantenorganisaties tegenwoordig vaak wijzen op de ambtelijke aspecten van het predikantschap, maar dit deden zij om bescherming en rechten voor predikanten te verkrijgen op sociaal en juridisch gebied. Als de kerk meent dat predikanten een ambt vervullen en daarmee hun arbeidsrechtelijke positie wil verzwakken, kunnen predikanten zich beroepen op het arbeidsrecht.⁹⁷ Een predikant verricht immers werkzaamheden in ruil voor geld⁹⁸. Een zeer belangrijk en principieel verschil is daarbij dat er geen gezagsverhouding is tussen kerkenraad en predikant. Juridisch is een

⁹¹ Jack Barentsen, *Ambt en leiderschap in praktisch-theologisch en oecumenisch perspectief*. In: Hans Schilderman en Marieke van der Giessen-van Velzen (red.), *Handelingen*. Tijdschrift voor praktische theologie en religiewetenschap. (2018/1), p. 68

⁹² *Kerkorde van de Protestantse Kerk in Nederland, inclusief de ordinanties, overgangsbepalingen en generale regelingen* (Zoetermeer: Boekencentrum 2013), Romeinse artikelen V-I

⁹³ *Kerkorde van de Protestantse Kerk in Nederland, inclusief de ordinanties, overgangsbepalingen en generale regelingen* (Zoetermeer: Boekencentrum 2013), ord. 3, art. 9

⁹⁴ *Kerkorde van de Protestantse Kerk in Nederland, inclusief de ordinanties, overgangsbepalingen en generale regelingen* (Zoetermeer: Boekencentrum 2013), ord. 3-5-1

⁹⁵ *Kerkorde van de Protestantse Kerk in Nederland, inclusief de ordinanties, overgangsbepalingen en generale regelingen* (Zoetermeer: Boekencentrum 2013), ord. 3-5-1

⁹⁶ F.T. Oldenhuis (eindred.), *Predikant tussen baan en ambt* (Heerenveen, 2007), p. 22

⁹⁷ F.T. Oldenhuis (eindred.), *Predikant tussen baan en ambt* (Heerenveen, 2007), p. 10-11

⁹⁸ F.T. Oldenhuis (eindred.), *Predikant tussen baan en ambt* (Heerenveen, 2007), p. 12, p. 32-33

predikant in de PKN verbonden aan een zogeheten 'predikantsplaats' die is gevestigd bij de gemeente.⁹⁹ De gemeente betaalt dus nooit rechtstreeks een predikant.¹⁰⁰

De bijzondere verhouding tussen ambt en beroep lijkt alle aspecten van baan en ambt goed te vertegenwoordigen, maar is tegelijkertijd nogal complex. De verhouding kan gemakkelijk uit balans schieten. Dat gebeurt enerzijds wanneer kerkenraad en gemeente uit het oog verliezen dat een predikant weliswaar betaald krijgt, maar niet 'in dienst' is. Andersom kan een gemeente een predikant vooral als een ambtsdrager zien en uit het oog verliezen dat deze ook professionele capaciteiten heeft en wil ontwikkelen en een persoonlijkheid heeft. Ook voor predikanten lijkt de balans belangrijk: als een predikant het ambt vooropzet kan dat de aanspreekbaarheid, zowel professioneel als ambtelijk, in de weg staan.¹⁰¹ Een predikant die het ambt onderwaardeert kan, als een gemeente daarin meegaat, al snel een werknemer worden, waardoor de eigen kwaliteit van het predikantschap verdwijnt. Een directe arbeidsrelatie met de plaatselijke gemeente lijkt haaks te staan op de vrijheid en onafhankelijkheid die met het ambt meekomt, omdat er een werkgever-werknemer-relatie ontstaat tussen kerkenraad en predikant. Wat er gebeurt met de verhouding tussen baan en ambt bij een arbeidsrelatie via de landelijke kerk, waarbij een predikant werkt in een kerkelijke gemeente is iets wat dit onderzoek kan verhelderen.

Ambt in gemeenschap

Uit de dilemma's over ambt en beroep van de predikant wordt duidelijk dat het vaak voor zowel predikanten als gemeenteleden onduidelijk is wat het betekent dat predikantschap een ambt is.¹⁰² Het belang van het predikantschap als ambt kan worden geïllustreerd door het te vergelijken met andere ambten en met een contractmodel.

Ook bij buitenkerkelijke ambten gaat het om taken die een gemeenschap heeft ingesteld en aan individuen toevertrouwt. Een burgemeester, een trouwambtenaar, een politieagent en een notaris vertegenwoordigen allen een bepaald deel van de publieke zaak richting de burger die deel is van de gemeenschap.¹⁰³ Het gaat om collectief vastgestelde taken die door specifieke beambten worden vervuld, met het oog op de gemeenschap. De uitoefenaar van het ambt schoolt zich daarin en krijgt er in tijd en geld een vergoeding voor. Alle ambtenaren krijgen een aanstelling in plaats van een arbeidscontract.

Dit model staat tegenover het model van een opdrachtnemer/werknemer en een opdrachtgever/werkgever die een overeenkomst aangaan, zoals een arbeidsovereenkomst of ander contract. De opdrachtnemer heeft daarbij als enige belang om de opdracht naar tevredenheid uit te

⁹⁹ *Kerkorde van de Protestantse Kerk in Nederland, inclusief de ordinanties, overgangsbepalingen en generale regelingen* (Zoetermeer: Boekencentrum 2013), ord. 13-8-1

¹⁰⁰ F.T. Oldenhuis (eindred.), *Predikant tussen baan en ambt* (Heerenveen, 2007), p. 94

¹⁰¹ R. Reeling Brouwer, *Ambt en ambacht; de achtergronden, de actualiteit in*: Gerrit de Kruijf en Wietske de Jong (red.), *Een lichte last. Protestantse theologen over de kerk* (Zoetermeer, 2009), p. 188-207

¹⁰² Susanne Freytag, *Ambt en gemeenschap: een bijzondere verhouding*. In: Liuwe H. Westra e.a (red.), *Preekijgers, pastores, pioniers. Predikantschap in de 21^{ste} eeuw* (Zoetermeer 2018), p. 85

¹⁰³ Susanne Freytag, *Ambt en gemeenschap: een bijzondere verhouding*. In: Liuwe H. Westra e.a (red.), *Preekijgers, pastores, pioniers. Predikantschap in de 21^{ste} eeuw* (Zoetermeer 2018), p. 87-88

voeren in ruil voor de beloning.¹⁰⁴ Hoewel de modellen ogenschijnlijk op elkaar lijken is er verschil. Het belang van het ambt is dat de taak wordt verricht namens en voor de gemeenschap. Bij publieke taken is het belangrijk dat de uitoefenaars deel zijn van de gemeenschap, de normen en waarden van een gemeenschap delen en werken met het oog op het publieke belang.¹⁰⁵

De ambtelijke kant van het werk maakt bij veel ambten plaats voor een persoonlijke invulling of voor professionalisering. Het ambt van bijvoorbeeld de koning, een burgemeester of een ambtenaar van de burgerlijke stand wordt steeds persoonlijker ingevuld. Het notarisambt is een voorbeeld van een verzakelijkt ambt.¹⁰⁶ De publieke functie is om voor de gemeenschap toegankelijke notariële aktes te sluiten, maar deze taak is grotendeels verruild voor zakelijke dienstverlening tegen hogere tarieven. Het maatschappelijk belang raakt dan uit beeld.

Ook in het predikantschap is zowel professionalisering als personalisering van het ambt aan de orde. Dat is opvallend omdat het predikantschap een ambtelijke functie heeft: de predikant verricht werk met het oog op de gemeenschap. Dat geldt zowel voor het ambt zoals ook andere ambten ten dienste staan van de gemeenschap als voor het ambt als een theologische dienst. Hierbij is met 'het belang van de gemeenschap dienen' niet bedoeld dat een predikant precies doet wat de gemeenschap op dat moment wenst, maar dat de predikant het gezamenlijke doel en de gezamenlijke roeping van de gemeenschap wil dienen, waarbij een predikant soms juist een tegenover van de gemeenschap moet zijn.¹⁰⁷ Net als bij andere ambten zorgt dit ervoor dat een predikant geen deelbelang van een bepaalde groep dient, of het eigen belang van een comfortabele positie of behoud van werk, maar het belang van de gehele gemeenschap in het licht van haar roeping.¹⁰⁸ Dit wijst erop dat het mogelijk verschil maakt aan welke gemeenschap een bepaald ambt verbonden is. De ambtelijke loyaliteit van een reguliere predikant ligt bij de beroepende gemeente en de hele kerk. Bij een dienstverband in de Mobiliteitspool zou de ambtelijke loyaliteit mogelijk bij de hele kerk kunnen liggen en professioneel gezien bij de Mobiliteitspool, waardoor de predikant het ambt minder verbindt met de plaatselijke gemeente.

Nieuwe gedachten over het ambt

De Protestantse Kerk heeft in de aanloop naar de beleidsvoorstellen van Kerk2025 ook nagedacht over de visie op het ambt van de predikant. Daarbij is de verbinding van ambt en gemeenschap onbetwist, maar worden in de invulling van het ambt nieuwe accenten gelegd. In de hierboven beschreven dilemma's tussen baan en ambt en de verbinding van ambt en gemeenschap lijkt namelijk vooral de predikant als stabiele herder, leraar en pastor van een gemeente bedoeld. Er zijn echter ook andere gedachten over het ambt mogelijk. Hier wil ik de theologie over het ambt die spreekt in de

¹⁰⁴ Susanne Freytag, *Ambt en gemeenschap: een bijzondere verhouding*. In: Liuwe H. Westra e.a (red.), *Preekijgers, pastores, pioniers. Predikantschap in de 21^{ste} eeuw* (Zoetermeer 2018), p. 89-90

¹⁰⁵ Susanne Freytag, *Ambt en gemeenschap: een bijzondere verhouding*. In: Liuwe H. Westra e.a (red.), *Preekijgers, pastores, pioniers. Predikantschap in de 21^{ste} eeuw* (Zoetermeer 2018), p. 90-92

¹⁰⁶ Susanne Freytag, *Ambt en gemeenschap: een bijzondere verhouding*. In: Liuwe H. Westra e.a (red.), *Preekijgers, pastores, pioniers. Predikantschap in de 21^{ste} eeuw* (Zoetermeer 2018), p. 92

¹⁰⁷ Jack Barentsen, *Ambt en leiderschap in praktisch-theologisch en oecumenisch perspectief*. In: Hans Schilderman en Marieke van der Giessen-van Velzen (red.), *Handelingen. Tijdschrift voor praktische theologie en religiewetenschap*. (2018/1), p. 71

¹⁰⁸ Susanne Freytag, *Ambt en gemeenschap: een bijzondere verhouding*. In: Liuwe H. Westra e.a (red.), *Preekijgers, pastores, pioniers. Predikantschap in de 21^{ste} eeuw* (Zoetermeer 2018), p. 92-93

beleidsdocumenten van Kerk2025 en de daaraan voorafgaande brieven over het ambt aan de orde laten komen.

Dat de Protestantse Kerk heeft geprobeerd de doordenking van het ambt nieuw leven in te blazen vormt op zich al een belangrijke doorbraak, omdat het denken over het ambt sinds de jaren '90 niet veel verder was ontwikkeld. Voorstellen van toen, voor traktementsschalen, loopbaanontwikkeling in predikantenteams of het belangrijker maken van de HBO-theoloog zijn niet doorgezet.¹⁰⁹ In de tussentijd ging de krimp van de kerk door en konden gemeenten steeds minder goed predikantsplaatsen financieren. De doordenking van het ambt in relatie tot de toekomst van kerkelijke gemeenten is dus alleen maar belangrijker geworden.

Daarom is het de moeite waard om nauwkeuriger te kijken naar de ambtsvisie die de Protestantse Kerk in de jaren voorafgaand aan Kerk2025 voorzichtig heeft ontwikkeld in zeven pastorale brieven over het ambt van de toenmalige scriba en naar de ambtsvisie in Kerk2025.¹¹⁰ Deze brieven gaan niet alleen over het ambt van de predikant, maar ook over de ambten van ouderling, ouderling-kerkrentmeester en diaken, het ambt van alle gelovigen, het gezamenlijke ambt van de kerkenraad en het bisschopsambt in de Rooms-katholieke kerk. Daarmee wordt een bredere visie op het begrip ambt zichtbaar.

In alle brieven is te herkennen dat het ambt draait om het verrichten van een dienst aan een geloofsgemeenschap waar de ambtsdragers zelf bij betrokken zijn. Daarbij hebben alle ambten elk een eigen functie en zijn de ambten gezamenlijk verantwoordelijk om de gemeente te helpen geloven en getuigen in eenheid en verschil. Voor predikanten wordt bijvoorbeeld gesproken over dienstbaar werk in de vorm van het bedienen van woord en sacrament, zoeken en vinden van betekenis, studie en bijbeluitleg. Telkens is de ambtelijke kant belangrijk. Een kerkenraad is bijvoorbeeld geen bestuur en is er niet voor klussen. Uiteindelijk rusten alle taken in de gemeente uiteindelijk op de gemeente zelf, die de geloofsgemeenschap vormt.

Een in het kader van dit onderzoek opvallende observatie is dat met betrekking tot het ambt in verschillende brieven de bijzonderheid van een commitment voor langere termijn benadrukt wordt. Dit commitment wordt door ambtsdragers (ouderlingen, ouderling-kerkrentmeesters en diakenen) omwille van de tijdsinvestering en de spanningen als een last ervaren. Toch wordt bij de ambten van ouderling, ouderling-kerkrentmeester en diaken benadrukt dat het loslaten van een verbinding voor langere tijd botst met vertrouwen van onderop vanuit de gemeenschap. Daartegenover staat dat verbinding voor langere tijd zorgt voor continuïteit, herkenbaarheid en vertrouwen. Ook voor predikanten wordt eerst het bijzondere van het beroep en het ambt voor het leven benadrukt. Bij predikanten wordt echter over onbeweeglijkheid gesproken en predikanten worden gestimuleerd om veel meer samen te werken en zich meer te laten aanspreken op het functioneren.

Tot slot wordt in de brieven ruimte gecreëerd om na te denken over andere invullingen van het ambt. Er zijn goede en ook Bijbelse redenen waarom juist de huidige drie taakvelden tot kerkelijk ambt zijn

¹⁰⁹ R. Reeling Brouwer, *Ambt en ambacht; de achtergronden, de actualiteit* in: Gerrit de Kruijf en Wietske de Jong (red.), *Een lichte last. Protestantse theologen over de kerk*, Zoetermeer, 205-206

¹¹⁰ Arjan Plaisier, *Zeven brieven over het ambt* (Utrecht, 2014) te raadplegen op <https://www.protestantsekerk.nl/themas/gemeenteopbouw/het-ambt/het-ambt>

geworden, maar vanuit de Schrift zijn er meer diensten die ambt zouden kunnen zijn. Dat sluit goed aan bij de functionele opvatting waarin ambt draait om het verrichten van een dienst binnen de geloofsgemeenschap. Deze observatie schept ruimte om het ambt te openen voor onder andere missionair werkers en pioniers. Deze ambtstheologie herontdekt dat het ambt in de Vroege kerk ook verbonden was aan een actieve, experimenterende houding en om het op weg helpen van de gemeente.

Kerk2025 en mobiliteit in de kerk

Arbeidsmobiliteit blijkt dan voor de Protestantse Kerk niet voornamelijk een werkgeverskwestie. De voorstellen in Kerk2025 gaan uit van predikantschap als een ambt. Het stimuleren van mobiliteit moet bijvoorbeeld in ambtelijke gesprekken gebeuren: door een regiopastor. In de uiteindelijke voorstellen die in 2018 door de synode zijn aangenomen ligt het stimuleren van de mobiliteit van predikanten en het samenwerken van gemeenten bij het beroepen van predikanten bij de classis, een ambtelijke vergadering.¹¹¹ Mobiliteit moet worden besproken in gesprekken waarin alle ambtsdragers spreken over hoe de kerk het best gediend wordt en hoe elke ambtsdrager zijn of haar dienst het beste vervult. Wat verandert is dat een predikant zich wel moet laten aanspreken op mobiliteit.

De mobiliteit van predikanten wordt dus niet alleen onderbouwd vanuit de maatschappelijke ontwikkeling van arbeidsmobiliteit, die een krimpende kerk wendbaar maakt, maar ook met theologische beelden. In de brieven over het ambt werd al gezocht naar beelden uit de eerste eeuwen van de christelijke kerk die het denken over het ambt konden verrijken. In Kerk2025 komt het beeld van de apostel naar voren als een nieuw type ambtsdrager met een rol in een krimpende kerk. Dit beeld is dus niet alleen van toepassing op pioniers, maar helpt ook om het ambt van de 'klassieke' predikant mobieler te maken. Predikantschap wordt verbonden met onrust en onderweg zijn.¹¹² Deze theologische visie op het ambt is niet nieuw. Al decennia geven theologen aan dat predikantschap in een missionaire tijd er anders uit kan zien.¹¹³ dat de kerk zich in een nieuwe missionaire periode bevindt. Ook gaat het erom dat een predikant geroepen is naar één gemeente, maar gebonden is aan het Woord, en daarom bereid moet zijn om van plaats naar plaats te gaan.¹¹⁴ Toch is het beeld van de apostel gecombineerd met de concrete voorstellen voor een verhoogde mobiliteit van predikanten nieuw.

De vraag is echter voor welk probleem de voorstellen een oplossing zijn. De werkgroep die de voorstellen schreef die uiteindelijk zijn aangenomen heeft de cijfers over mobiliteit verkend.¹¹⁵ De werkgroep concludeert dat de mobiliteit van predikanten vooral plaatselijk een probleem kan zijn. Het probleem hangt vaak samen met persoonlijke omstandigheden van een predikant, eigen woningbezit, het ontbreken van een ambtswoning bij een gemeente, de afwezigheid van voldoende

¹¹¹ *Naar een cultuur van mobiliteit. Nota met een besluitvoorstel over de mobiliteit van predikanten in relatie tot roeping, flexibiliteit, werkgelegenheid en teamwork* (Utrecht, 2017)

¹¹² *Kerk 2025: waar een Woord is, is een weg* (Utrecht, 2016), p. 30

¹¹³ World Council of Churches, *A Tent-making Ministry: Towards a More Flexible Form of Ministry* (Genève, 1963)

¹¹⁴ R. Reeling Brouwer, *Ambt en ambacht; de achtergronden, de actualiteit* in: Gerrit de Kruijf en Wietske de Jong (red.), *Een lichte last. Protestantse theologen over de kerk*, (Zoetermeer 2010), p. 196

¹¹⁵ *Naar een cultuur van mobiliteit. Nota met een besluitvoorstel over de mobiliteit van predikanten in relatie tot roeping, flexibiliteit, werkgelegenheid en teamwork* (Utrecht, 2017), p. 31-35

fulltimebanen en de afwezigheid van motivatie om de vraag naar roeping toe te laten.¹¹⁶ Vanuit gemeenten komt het door een gebrek aan samenwerking waardoor te kleine standplaatsen worden gecreëerd, aarzeling om te beroepen en aarzelingen met onervarenheid. Toch zal het probleem zich voor de gehele kerk binnen enkele jaren oplossen als gevolg van een vergrijzend predikantencorps.¹¹⁷ Mede hierdoor zijn voorstellen voor een maximale ambtstermijn er niet doorgekomen. Wel zoekt de kerk naar meer mogelijkheden om in plaatselijke situaties mobiliteit van predikanten te stimuleren en de mogelijkheden voor predikantschap voor bepaalde tijd te verruimen.¹¹⁸ De huidige mogelijkheid is een projectpredikantschap.¹¹⁹ Dit stelt gemeenten in staat een predikant te beroepen voor tenminste vier jaar. Het tweede kerkordelijke model is dat van de predikant in algemene dienst, waar ook de Mobiliteitspool van gebruik maakt.¹²⁰

Ultramobiliteit en ambt: interim-predikantschap

Er is echter nog één vorm waarin mobiliteit en predikantschap met elkaar samengaan: de interim-predikant.¹²¹ Interim-predikantschap lijkt in veel opzichten op de Mobiliteitspool van de Protestantse Kerk maar is een nog korter durende vorm van verbinding tussen een predikant en een gemeente.¹²² Een interim-predikant is predikant in algemene dienst en wordt betaald als kerkelijk medewerker. Een interim-predikant komt voor een korte periode naar een gemeente, bijvoorbeeld voor een halfjaar of jaar. Een gemeente ontvangt hierdoor een onafhankelijke professional die tegelijk predikant is en dus de ambtelijke predikantstaken kan waarnemen.¹²³

Opvallend genoeg blijken de uitgevoerde taken en het karakter van het predikantschap niet sterk te veranderen door deze ultramobiliteit. De keuzes die predikanten in hun werk maken hangen eerder samen met de noden van de plaatselijke situatie dan van mobiliteit.¹²⁴ Wel blijkt de onafhankelijke rol van interim-predikanten lastig en kan de vastgestelde vertrekdatum of afgrenzing van het probleem een belemmering zijn voor het echt oplossen van problemen.

Interim-predikanten noemen ook dat er een fasering is in het werk, van het afsluiten van het contract tot de evaluatie.¹²⁵ In relatief korte tijd worden verschillende fases doorlopen, van kennismaken en

¹¹⁶ *Naar een cultuur van mobiliteit. Nota met een besluitvoorstel over de mobiliteit van predikanten in relatie tot roeping, flexibiliteit, werkgelegenheid en teamwork* (Utrecht, 2017), p.10

¹¹⁷ *Naar een cultuur van mobiliteit. Nota met een besluitvoorstel over de mobiliteit van predikanten in relatie tot roeping, flexibiliteit, werkgelegenheid en teamwork* (Utrecht, 2017), p.8-10

¹¹⁸ *Naar een cultuur van mobiliteit. Nota met een besluitvoorstel over de mobiliteit van predikanten in relatie tot roeping, flexibiliteit, werkgelegenheid en teamwork* (Utrecht, 2017), p.17-18

¹¹⁹ *Kerkorde van de Protestantse Kerk in Nederland, inclusief de ordinanties, overgangsbepalingen en generale regelingen* (Zoetermeer: Boekencentrum 2013), Ord. 3-18-3

¹²⁰ *Kerkorde van de Protestantse Kerk in Nederland, inclusief de ordinanties, overgangsbepalingen en generale regelingen* (Zoetermeer: Boekencentrum 2013), Ord. 3-22

¹²¹ Zie voor een kleine informatiebrochure over de interim-predikant

<https://www.protestantsekerk.nl/download/CAwdeAwUUKRDXA==&inline=o>

¹²² Rein Brouwer, *De zegen van de tijdelijkheid*. In: Rein Brouwer, Jodien van Ark en Jan Oortgiesen (red.), *Voorganger als voorganger* (Zoetermeer 2013) p.79-80

¹²³ Rein Brouwer, *De zegen van de tijdelijkheid*. In: Rein Brouwer, Jodien van Ark en Jan Oortgiesen (red.), *Voorganger als voorganger* (Zoetermeer 2013) p.62-63

¹²⁴ Rein Brouwer, *De zegen van de tijdelijkheid*. In: Rein Brouwer, Jodien van Ark en Jan Oortgiesen (red.), *Voorganger als voorganger* (Zoetermeer 2013) p.67

¹²⁵ Rein Brouwer, *De zegen van de tijdelijkheid*. In: Rein Brouwer, Jodien van Ark en Jan Oortgiesen (red.), *Voorganger als voorganger* (Zoetermeer 2013) p.66

breed investeren tot professionele afronding. Interim-predikantschap vraagt dus veel van de professionaliteit van een predikant (om zich steeds onafhankelijk en relatief zakelijk op te stellen), van het ambt van een predikant (om er te zijn ten dienste van de hele gemeenschap en de gemeenschap te blijven richten op de kern) en van de persoon van een predikant (om dit alles vol te houden). Het vraagt daarom om ervaren en speciaal getrainde predikanten die goed hun eigen rol als interim-predikant begrijpen.

Persoon en ambt: rolopvatting

Met dit laatste punt komt in beeld dat een predikant bewust eigen keuzes maakt in het werk over de rol die hij of zij inneemt in een gemeente.¹²⁶ De rolopvatting van een predikant geeft blijk van actieve reflectie van een predikant op de eigen rol en op de wisselwerking van de predikant met de gemeente en de bredere context. Wat een predikant zou kunnen, willen of moeten doen in een bepaalde situatie hangt immers af van de situatie van de gemeente.¹²⁷ Maar de rolopvatting wordt ook gevormd door de eigen biografische context van een predikant, door scholing en specialisaties, en door de intrinsieke motivatie (roeping) van een predikant.¹²⁸ Al deze factoren spelen mee in het vormen van opvattingen en normen van een predikant over de eigen rol – over wat hij of zij in een bepaalde situatie zou kunnen, willen en moeten doen.¹²⁹ De rolopvatting van predikanten wordt duidelijk wanneer een predikant vertelt over concrete situaties in het werk en de keuzes die een predikant daarin maakt. Een predikant laat daarin veel zien van zijn of haar ideeën over predikantschap, over ambt, professionaliteit en persoon en over de eigen roeping en verbindt die ideeën met een concrete context.

Uit onderzoek blijkt dat de rolopvatting van predikanten het meest coherent is aan het einde van de studie theologie.¹³⁰ Studenten theologie hebben dus het meest coherente beeld van wat ze kunnen, willen en moeten doen als predikant.¹³¹ Daarna wordt de rolopvatting genuanceerder, maar de kern verandert weinig.¹³² Dat betekent dat de rolopvatting van een predikant sterk verbonden lijkt aan de persoon en dat de context waarin een predikant werkt de rolopvatting niet sterk verandert.¹³³

Bij mobiel predikantschap komen regulier opgeleide predikanten in een bijzondere vorm van predikantschap terecht. Dit kan ertoe leiden dat hun rolopvatting, die zij in de opleiding en door hun 'roeping' voor het predikantschap hebben gevormd, uitoefenen in een nieuwe context. Een andere

¹²⁶ Johan van Holten, *Rol en roeping: Een praktisch theologisch onderzoek naar de rolopvatting van aanstaande, beginnende en oudere predikanten, gerelateerd aan hun roepingbegrip* (Zoetermeer, 2009), p. 4

¹²⁷ Johan van Holten, *Rol en roeping: Een praktisch theologisch onderzoek naar de rolopvatting van aanstaande, beginnende en oudere predikanten, gerelateerd aan hun roepingbegrip* (Zoetermeer, 2009), p. 30-44

¹²⁸ Johan van Holten, *Rol en roeping: Een praktisch theologisch onderzoek naar de rolopvatting van aanstaande, beginnende en oudere predikanten, gerelateerd aan hun roepingbegrip* (Zoetermeer, 2009), p. 58-66, 78-79

¹²⁹ Johan van Holten, *Rol en roeping: Een praktisch theologisch onderzoek naar de rolopvatting van aanstaande, beginnende en oudere predikanten, gerelateerd aan hun roepingbegrip* (Zoetermeer, 2009), p. 30-44

¹³⁰ Johan van Holten, *Rol en roeping: Een praktisch theologisch onderzoek naar de rolopvatting van aanstaande, beginnende en oudere predikanten, gerelateerd aan hun roepingbegrip* (Zoetermeer, 2009), p. 178-198

¹³¹ Johan van Holten, *Rol en roeping: Een praktisch theologisch onderzoek naar de rolopvatting van aanstaande, beginnende en oudere predikanten, gerelateerd aan hun roepingbegrip* (Zoetermeer, 2009), p. 207-209

¹³² Johan van Holten, *Rol en roeping: Een praktisch theologisch onderzoek naar de rolopvatting van aanstaande, beginnende en oudere predikanten, gerelateerd aan hun roepingbegrip* (Zoetermeer, 2009), p. 178-198

¹³³ Johan van Holten, *Rol en roeping: Een praktisch theologisch onderzoek naar de rolopvatting van aanstaande, beginnende en oudere predikanten, gerelateerd aan hun roepingbegrip* (Zoetermeer, 2009), p. 213-221

mogelijkheid is dat de rolopvatting van mobiele predikanten zich aanpast aan de context waarin zij werken.

Tegelijk blijken rolopvattingen van predikanten niet snel te veranderen. Predikanten passen hun doen en laten vaak wel aan de verwachtingen van een gemeente en aan de situatie aan, maar houden dezelfde rolopvatting. Het gevaar hiervan is dat de predikant de verwachtingen van de gemeente vervult in plaats van te werken vanuit wat hij of zij volgens de eigen rolopvatting kan, wil en moet doen, wat kan leiden tot rolconflicten en demotiverend werk.¹³⁴

Predikantschap en professionalisering

Als laatste thema wil ik kijken naar predikantschap en professionalisering. Professionalisering van het predikantschap lijkt namelijk veel op te kunnen lossen. De uitgebreide training voor een interim-predikant zorgt er bijvoorbeeld voor dat deze de ingewikkelde rol van interim-predikant goed kan vervullen. Een professionele, zakelijke werkhouding kan een predikant beschermen tegen overvraging door een gemeente. Goede arbeidsvoorwaarden maken het werk goed vol te houden. Bij veel geestelijken leeft echter ook weerstand tegen professionalisering omdat het mogelijk botst met het ambt van een predikant.¹³⁵ Mag een predikant wel nee zeggen tegen mensen die een beroep op hem of haar doen? Kan een predikant wel kritisch kiezen welke taken die hij of zij in de gemeente vervult? Is het dienen van een gemeente iets wat voortkomt uit een roeping en is het dan wel gepast om op te komen voor goede financiële voorwaarden? Deze vragen lijken ook in het kader van mobiel predikantschap van belang. Daarom wil ik de verhouding tussen professionalisering en het ambt kort doordenken.

Professionalisering gaat ten eerste om het vergroten van expertise.¹³⁶ Vanaf de eerste vormen van pastoraaltheologie heeft de praktische theologie zich beziggehouden met de verbetering van het werk van predikanten. Professionalisering gaat ten tweede om het collectieve streven van een beroepsgroep om de voorwaarden van het werk te kunnen aanpassen en verbeteren.¹³⁷ Daarbij is opnieuw het vergroten van expertise en competenties bedoeld. Maar het gaat bijvoorbeeld ook om het verbeteren van de arbeidsvoorwaarden. Dit betekent ook dat wordt nagedacht hoe de toelating tot het ambt of preekbevoegdheid wordt geregeld. Professionalisering emancipeert een beroepsgroep ten opzichte van kerkelijke werkgevers en buitenstaanders.¹³⁸

Vanuit het ambt is er weinig in te brengen tegen het vergroten van expertise.¹³⁹ Het vrijstellen van predikanten is vanaf het begin al gepaard gegaan met het geven van gelegenheid om te studeren voor het ambt. Veel predikanten zien ook de meerwaarde van collectieve belangenbehartiging. Voor het predikantschap is er daarvoor de beroepsorganisatie BNP die opkomt voor de belangen van de beroepsgroep.¹⁴⁰ De BNP behartigt de rechten van predikanten die nodig zijn om de kwaliteit van

¹³⁴ R. Reeling Brouwer, *Ambt en ambacht; de achtergronden, de actualiteit* in: Gerrit de Kruijf en Wietske de Jong (red.), *Een lichte last. Protestantse theologen over de kerk*, (Zoetermeer 2010), p. 201

¹³⁵ Hans Schilderman, *Religion as profession* (Empirical Studies, Volume Leiden, 2005), p. 83-85, 92-93

¹³⁶ Hans Schilderman, *Religion as profession* (Empirical Studies, Volume Leiden, 2005), p. 13-15, 27-28

¹³⁷ Hans Schilderman, *Religion as profession* (Empirical Studies, Volume Leiden, 2005), p. 13-15, 27-28

¹³⁸ Hans Schilderman, *Religion as profession* (Empirical Studies, Volume Leiden, 2005), p. 15

¹³⁹ Hans Schilderman, *Religion as profession* (Empirical Studies, Volume Leiden, 2005), p. 260-261

¹⁴⁰ Zie <https://predikanten.nl/>. De BNP omschrijft haar werk als volgt: "De BNP is sinds 1918 actief als beroepsvereniging van en belangenbehartiger voor predikanten in vele Nederlandse kerken en geloofsgemeenschappen, en telt bijna 3000 leden.

werken te kunnen verhogen. Door een beroepsgroep te vormen zijn er goede arbeidsvoorwaarden en werkcondities en onderlinge solidariteit.¹⁴¹

Het streven naar professionalisering wordt voor predikanten verdacht wanneer het te maken heeft met macht. Er vallen bijvoorbeeld mensen buiten de beroepsgroep, zoals kerkelijk werkers of pioniers. Predikanten verdedigen als een door de krimpende kerk kwetsbare beroepsgroep hun belangen.¹⁴² Deze financiële belangen zouden kunnen botsen met de opvatting van predikantschap als dienstwerk – als een ambt, waarin taken namens de gemeenschap worden vervuld. De kerntaken van een predikant, zoals het bedienen van doop en avondmaal of bidden met mensen, draaien om ambt en niet om professionele kwaliteiten.

Vanuit ambtstheologische reflectie op het predikantschap zijn er echter ook hiervoor argumenten voor professionalisering te vinden waarbij het ambt nog steeds is verbonden aan de gemeenschap die het instelt. Het ambt geeft een predikant immers ook een bepaalde bevoegdheid, autoriteit, rol en positie die aan hen worden gegeven in de verwachting dat ze worden ingezet ten behoeve van de gemeenschap en waarvan het legitiem is om die dienst optimaal te willen vervullen.¹⁴³ Daarvoor is vrijheid en handelingsruimte van belang. Het ambt als dienst van Christus vraagt erom dat er goede dienst wordt geboden aan mensen.¹⁴⁴ Een professionele werkhouding in het dienstwerk lijkt een predikant dus macht te geven, maar helpt juist om het werk zinvol te maken en de dienstverlening te verbeteren. Het is in dezelfde lijn acceptabel ervoor te zorgen dat de predikant zich volledig op diens specifieke taken kan richten.¹⁴⁵ Het is dus goed mogelijk om predikantschap te zien als ambt en als dienstwerk en toch duidelijke grenzen te stellen aan het werk en om prioriteiten te stellen binnen het werk. Dit maakt het ambt alleen maar functioneler.¹⁴⁶

3.4 Mobiel predikantschap

Aandachtspunten in dit onderzoek

Ik heb in het voorgaande beschreven hoe predikantschap is ontstaan en welke elementen uit de geschiedenis van het predikantschap nog steeds relevant zijn voor het predikantschap. Daarna volgde een beschrijving van veel actuele thema's rond predikantschap. Ik wil hieronder aangeven hoe die thema's in dit onderzoek van belang zijn.

In dit onderzoek kijk ik naar mobiel predikantschap. Het gaat om predikanten, mensen die een ambt vervullen in de kerkelijke gemeente. Het verschilt echter op welke taken predikanten zich richten, al vormen preken en het bedienen van de sacramenten er altijd een onderdeel van en is vanouds ook studie belangrijk. Voor predikantschap in deze tijd zijn daarnaast ook pastoraal bezoekwerk, catechese, liturgische vormgeving en veel overleg- en bestuurswerk belangrijk. Het predikantschap

De Bond streeft ernaar dat de predikanten in Nederland hun ambtswerk optimaal kunnen doen, in gunstige kerkelijke, maatschappelijke en materiële omstandigheden.”

¹⁴¹ Hans Schilderman, *Religion as profession* (Empirical Studies, Volume Leiden, 2005), p. 261-262

¹⁴² Hans Schilderman, *Religion as profession* (Empirical Studies, Volume Leiden, 2005), p. 57-59

¹⁴³ Hans Schilderman, *Religion as profession* (Empirical Studies, Volume Leiden, 2005), p. 262-264

¹⁴⁴ Hans Schilderman, *Religion as profession* (Empirical Studies, Volume Leiden, 2005), p. 265-267

¹⁴⁵ Hans Schilderman, *Religion as profession* (Empirical Studies, Volume Leiden, 2005), p. 267-268

¹⁴⁶ Hans Schilderman, *Religion as profession* (Empirical Studies, Volume Leiden, 2005), p. 275-278

van predikanten in de Mobiliteitspool zal mogelijk dezelfde taken bevatten als regulier predikantschap, maar het is ook mogelijk dat predikanten in de Mobiliteitspool eigen accenten liggen.

In de geschiedenis van het predikantschap is de verhouding van een predikant tot de gemeente en kerkenraad vaak een thema geweest. Ik wil erop letten hoe die verhouding is bij mobiel predikantschap. Ik ben ook benieuwd hoe zij omgaan met de verwachting van (fulltime) beschikbaarheid die met het predikantschap verbonden lijkt. Voor mobiel predikantschap zal het traditionele beeld van een beschikbare predikant met een volle werkweek waarin veel verschillende taken een plaats hebben er mogelijk heel anders uit zien. Ik ben ook benieuwd hoe mobiele predikanten het wisselen van gemeente zien. Dit is al heel lang verbonden met predikantschap, maar bij mobiel predikantschap zijn de omstandigheden anders. Predikantschap is altijd verbonden geweest met een dienst die verder reikt dan de eigen gemeente en die ook publiek relevant wil zijn. Ik ben benieuwd hoe belangrijk mobiele predikanten dit vinden.

Predikanten worden nu goed voorbereid op hun predikantschap, zowel op de universiteit als op het seminarie. Ik verwacht dan ook dat predikanten goed reflecteren op wat zij doen, wie zij zelf zijn en hoe ze hun werk doen. Deze drie vragen wijzen naar ambt, beroep en persoon. Ik meen dat hoe een predikant met deze drie factoren omgaat veel vertelt over hoe iemand predikant is.

Het ambt wijst op de functie van een predikant binnen een gemeenschap en wijst op de kerntaken en kernverantwoordelijkheid van een predikant. Deze ambtelijke binding ligt bij de Mobiliteitspool mogelijk anders dan bij regulier predikantschap, waar de predikant een ambtelijke binding heeft aan een plaatselijke gemeente. Het is ook mogelijk dat predikanten in de Mobiliteitspool goed uit de voeten kunnen met een heel andere ambtstheologie waarin het beeld van de apostel belangrijk is. Dit past nog steeds bij de functionele ambtsopvatting uit de Reformatie.

De professionele kant wijst erop dat predikantschap een baan is. Hoe de financiële, juridische en sociale positie van een predikant is geregeld heeft invloed op het predikantschap. Met het oog op het onderzoek komen hier dus de arbeidsvoorwaarden in beeld, met het specifieke model van de Mobiliteitspool waarbij de predikant als kerkelijk medewerker in dienst is van de landelijke kerk. Predikanten zullen verschillen in of zij het predikantschap vooral als ambt of vooral als baan beschouwen en in hun motivering hiervan. Voor dit onderzoek is het ook interessant hoe predikanten aankijken tegen een professionele, zakelijke werkhouding en hoe die zich verhoudt met predikantschap als een ambt. De mobiele predikanten vormen een bijzonder deel van de beroepsgroep en het is dan ook interessant om te zien hoe zij de toekomst van de beroepsgroep zien en in hoeverre zij zich identificeren met de beroepsgroep.

De persoon van de predikant bepaalt wie het ambt draagt. Het predikantschap wordt dus deels gevormd door de biografie, interesses, spiritualiteit en roeping van de predikanten. De predikanten hebben ook allerlei persoonlijke overwegingen die ertoe leiden dat zij via de Mobiliteitspool gaan werken. Predikantschap is ook verbonden met allerlei rollen en door de eeuwen heen met allerlei beelden die gebruikt worden om die rollen te omschrijven. Predikanten hebben een eigen rolopvatting, waarin ambtelijke, professionele en persoonlijke factoren meewegen en die ook door de context van de gemeente wordt beïnvloed. Ik ben benieuwd welke rolopvattingen mobiele predikanten hebben en welke beelden zij gebruiken om hun predikantschap te beschrijven.

In dit hoofdstuk is predikantschap aan de orde gekomen, van de oorsprong in de Reformatie tot de thema's die voor het huidige predikantschap aan de orde zijn. De besproken thema's wijzen samen met de thema's uit het hoofdstuk over Mobiliteit de weg voor dit onderzoek.

Hoofdstuk 4: Praktisch theologisch onderzoek doen

4.1 Inleidend

Dit onderzoek vraagt naar de betekenis van mobiliteit voor het predikantschap. Ik heb laten zien hoe het concept mobiliteit in andere vakgebieden, vooral in de sociale wetenschappen, gehanteerd wordt. Vervolgens heb ik laten zien welke voor dit onderzoek relevante vragen sociale mobiliteit op de arbeidsmarkt oproept. Ik heb een schets gegeven van de Mobiliteitspool van de Protestantse Kerk in Nederland, waar mobiliteit het predikantschap vormgeeft. Ik heb daarna een overzicht gegeven van de ontwikkeling van het predikantschap door de eeuwen heen en met name van recente ontwikkelingen in het predikantschap. Daarna zijn enkele andere thema's die rond predikantschap spelen aan de orde gekomen, zoals de vraag naar de betekenis van 'ambt' en de professionalisering van het beroep, aan de orde gekomen.

De vraag is nu hoe de betekenis van mobiliteit voor het predikantschap het beste onderzocht kan worden. Zoals eerder beschreven verwacht ik dat mobiliteit als maatschappelijke ontwikkeling het predikantschap verandert en een eigen dynamiek geeft. Ik verwacht dat mobiliteit gevolgen heeft voor het type predikant dat iemand is, de rol van die predikant in een gemeente, de taken waar de predikant zich op richt en de manier waarop de predikant zich beschikbaar maakt en committeert aan de gemeente. Het onderzoek zal zich dan ook op die elementen moeten richten.

Hieronder beschrijf ik wat voor beeld tot nu toe naar voren is gekomen van predikantschap en van mobiliteit. In dit hoofdstuk bouw ik de methodologie van dit onderzoek dus op vanuit wat we nu weten over die concepten. Hierna positioneer ik het onderzoek binnen de praktische theologie en licht een aantal dilemma's toe waar praktisch theologisch onderzoek mee te maken heeft, waarbij ik mijn eigen positie aangeef.

4.2 Onderzoek doen naar de betekenis van mobiliteit voor het predikantschap

Predikantschap

In de eerste hoofdstukken hebben we twee concepten verkend: mobiliteit en predikantschap. Ik kijk nu eerst naar predikantschap en beschrijf wat voor beeld van predikantschap tot nu toe naar voren is gekomen. Het gaat bij predikantschap om mensen die hun ambt en werk als predikant uitoefenen. Zij verrichten allerlei taken in een gemeente en die taken vormen de dagelijkse gang van zaken van hun predikantschap. Predikanten delen hun werkweek in en besteden percentages van hun tijd aan uiteenlopende delen van het werk. Predikanten werken binnen de context van een gemeenschap, waarbinnen en waarvoor zij een ambt vervullen. Dit ambt is verbonden met de uit te voeren taken, richt zich op de gemeenschap maar wijst ook op een aanstelling door God. Predikanten zijn professioneel geschoold en reflecteren op hun werk. Zij organiseren zich als beroepsgroep en proberen de kwaliteit van hun werk te verbeteren. Ze zijn tot slot privépersonen met een eigen persoonlijkheid, eigen interesses en een eigen spiritualiteit, waar ook hun roeping tot het ambt van predikant deel van uitmaakt. In een gemeente nemen zij verschillende rollen in, deels in afstemming met de verwachtingen van een gemeente en deels vanuit hun eigen rolopvatting.

Al deze factoren lijken geschikt om te beschrijven hoe iemand predikant is. De indeling van een werkweek in uren kan bijvoorbeeld laten zien waar een predikant prioriteit aan geeft. Ook binnen de uitgevoerde activiteiten kan een predikant op verschillende manieren te werk gaan en verschillende

rollen aannemen. Van een predikant mag worden verwacht dat hij/zij reflecteert op het werk, maar een deel van het werk zal onbewust of routinematig uitgevoerd worden. Gedeeltelijk weerspiegelt predikantschap persoonlijke of praktische overwegingen, bijvoorbeeld met betrekking tot de reisafstand tussen woonplaats en gemeente. Ook de prioriteiten of verwachtingen van een gemeente en de eigen opvattingen van een predikant spelen mee in de keuzes van een predikant.

Predikantschap is te beschrijven als allerlei handelingen die een predikant uitvoert en die horen bij het werk en het ambt van de predikant. Uit deze handelingen zijn de bewuste en onbewuste overtuigingen af te lezen die mensen hebben over hun werk en hun ambt. Met elkaar geven deze handelingen en overtuigingen vorm aan wat voor predikant iemand is en waarom. Deze handelingen kunnen ook nog concreter zijn dan een weekindeling in verschillende taken. Iedere concrete handeling van een predikant, ook een kleine handeling als het wel of niet beantwoorden van een telefoontje op een vrije dag, gebeurt vanuit bewuste of onbewuste overtuigingen en die kenmerken iemands predikantschap.

Mobiliteit en mobiel predikantschap

In dit onderzoek richt ik me op mobiliteit in het predikantschap. Het concept mobiliteit splitst zich niet op dezelfde wijze in taken en handelingen uit te splitsen als predikantschap. Mobiliteit op de arbeidsmarkt krijgt natuurlijk wel vorm in concrete handelingen, zoals het tekenen van een contract voor bepaalde tijd. Mobiliteit brengt dus een aantal praktische zaken mee, maar is vooral een maatschappelijke ontwikkeling die vanuit sociaalwetenschappelijke literatuur vragen met zich mee brengt die ook voor mobiliteit in het predikantschap van belang zijn.

Het predikantschap via de Mobiliteitspool – de vorm van predikantschap waarin mobiliteit als ontwikkeling zichtbaar is – lijkt wél te bestaan uit activiteiten en handelingen die samenhangen met mobiliteit. Predikantschap via de Mobiliteitspool bestaat bijvoorbeeld uit activiteiten die ertoe leiden dat een beginnend predikant in contact komt met de Mobiliteitspool en het contact tussen de predikant en de gemeente. Predikantschap via de Mobiliteitspool bestaat ook uit alle aspecten van de arbeidsrelatie tussen de Mobiliteitspool en de predikant en de werkafspraken en verwachtingen van predikant en gemeente.

Deze aspecten worden toegevoegd aan de taken en handelingen van regulier predikantschap. Een mobiel predikant oefent immers in principe de werkzaamheden uit van een predikant. Het predikantschap van een mobiel predikant bestaat dus – net als dat van een regulier beroepen predikant – uit werkweken met een bepaalde indeling en waarin bepaalde keuzes worden gemaakt, bepaalde rolopvattingen belangrijk zijn en reflectie plaatsvindt op het eigen handelen. Mogelijk zijn er ook aspecten van regulier predikantschap die wegvallen bij mobiel predikantschap.

Naar mijn idee is het te verwachten dat een mobiele predikant ook met betrekking tot de taken en handelingen van een regulier predikantschap anders te werk gaat dan een reguliere predikant. De factoren die met mobiliteit meekomen spelen namelijk mee. Het is ook mogelijk dat de handelingen van een mobiel predikant overeenkomen met die van een reguliere predikant, maar dat daar andere overtuigingen een rol in spelen. Het is bijvoorbeeld mogelijk dat een mobiel predikant zich op andere taken richt en dat de eindigheid van het contract daar een rol in speelt. Het is ook mogelijk dat een

predikant zich op dezelfde taken richt als een reguliere predikant, maar zich daarin wel anders gedraagt.

4.3 Mobiel predikantschap als praktijk

Praktijken in de praktische theologie

Hierboven heb ik predikantschap – en specifiek mobiel predikantschap – omschreven op een manier die een 'praktijk' wordt genoemd.¹⁴⁷ De sociale wetenschappen en de praktische theologie hebben sinds enkele decennia praktijken als bron van kennis ontdekt en zien praktijken dus als het onderwerp van hun onderzoek.¹⁴⁸ Een praktijk is in die context niet een specifieke handeling, maar een set handelingen die samenhangend is en uit routine wordt uitgevoerd.¹⁴⁹ De praktische theologie gebruikt naast praktijken ook andere formuleringen zoals 'situation'.¹⁵⁰ De sociale wetenschappen en de praktische theologie richten zich dus op praktijken en de praktische theologie richt zich specifiek op de religieuze ervaring van mensen en de menselijke religieuze praktijk.¹⁵¹

Ook mensen kunnen onderwerp zijn van studie in de praktische theologie. Iemands predikantschap kan immers worden onderzocht door een predikant een week te observeren, maar ook door predikanten hiernaar te vragen in een interview. In vergelijking met de systematische theologie, de Bijbelwetenschappen en de kerkgeschiedenis, die gebruik maken van theologische werken en van bronnenonderzoek, gebruikt de praktische theologie dan de mens als bron van theologische kennis¹⁵². De mens wordt dan bijvoorbeeld omschreven als een 'living human document'¹⁵³. Aangezien een predikant deel is van een geloofsgemeenschap, een kerkenraad en andere sociale verbanden en een eigen biografische context heeft is het ook mogelijk te spreken over een predikant als deel van het 'living human web'.¹⁵⁴ Een predikant kan over zijn of haar predikantschap vertellen: over de praktijk en de overtuigingen die ten grondslag liggen aan die praktijk.

Mobiel predikantschap als een praktijk

In de sociale wetenschappen en de praktische theologie wordt verondersteld dat praktijken bewust of onbewust worden uitgevoerd en bepaalde theorieën of overtuigingen belichamen.¹⁵⁵ In de hierboven gegeven schets is duidelijk geworden dat mobiel predikantschap bestaat uit allerlei handelingen en activiteiten. Die taken, handelingen en activiteiten worden uitgevoerd vanuit bepaalde overtuigingen over hoe onderdelen van het werk moeten worden uitgevoerd of bijvoorbeeld over de betekenis van het ambt. Mijn onderzoek zal zich dan ook richten op de praktijk van het mobiele predikantschap. De sociale wetenschappen en de praktische theologie met hun onderzoek naar 'praktijken' lijken het beste in staat om de onderzoeksvraag te beantwoorden. In de

¹⁴⁷ Bonnie J. Miller-McLemore, *Christian Theology in Practice: Discovering a Discipline* (Grand Rapids, 2012), p. 4

¹⁴⁸ Mary McClintock Fulkerson, *Places of Redemption: Theology for a Worldly Church* (Oxford, 2010), p. 7

¹⁴⁹ G. Immink, G., *Theological Analysis of Religious Practices*. In: *International Journal of Practical Theology*, 2014, p. 127-138

¹⁵⁰ Mary McClintock Fulkerson, *Places of Redemption: Theology for a Worldly Church* (Oxford, 2010), p. 8

¹⁵¹ Bonnie J. Miller-McLemore, *Christian Theology in Practice: Discovering a Discipline* (Grand Rapids, 2012), p. 1

¹⁵² Ruud Ganzevoort, *De hand van God en andere verhalen. Over veelkleurige vroomheid en botsende beelden*, (Zoetermeer, 2006), p. 157

¹⁵³ Mary McClintock Fulkerson, *Places of Redemption: Theology for a Worldly Church* (Oxford, 2010), p. 10, C.V. Gerkin, *The Living Human Document: Revisioning Pastoral Counseling in a Hermeneutical Mode* (Nashville, 1984)

¹⁵⁴ Bonnie J. Miller-McLemore, *Christian Theology in Practice: Discovering a Discipline* (Grand Rapids, 2012), p. 26

¹⁵⁵ G. Immink, G., *Theological Analysis of Religious Practices*. In: *International Journal of Practical Theology*, 2014, p. 127-138

taken, handelingen en activiteiten die een mobiele predikant uitvoert en meemaakt wordt de 'praktijk' van mobiel predikantschap zichtbaar.

Zowel de sociale wetenschappen als de praktische theologie richten zich dus op praktijken. De praktische theologie richt zich daarbij expliciet op religieus handelen en geleefde religie.¹⁵⁶ Dit past goed bij dit onderzoek, waar op allerlei manieren geleefde religie meespeelt. In het predikantschap leven predikanten hun religie uit, omdat zij niet alleen werk verrichten, maar werk dat past bij het geestelijke ambt dat door een geloofsgemeenschap aan hen is toevertrouwd en dat verbonden is aan de spiritualiteit van de predikant zelf. Het onderzoek richt zich immers niet alleen op sociologische of psychologische aspecten van mobiel predikantschap, maar ook op wat de betekenis is voor de aspecten van het predikantschap die zich met een theologisch perspectief laten beschrijven. De sociaalwetenschappelijke studie en de praktische theologie liggen wel dicht tegen elkaar aan en de praktische theologie maakt zelf veel gebruik van andere disciplines, waaronder sociaalwetenschappelijke perspectieven, zoals we zullen zien.

Praktisch theologen menen soms dat de praktische theologie zich van de sociale wetenschappen onderscheidt omdat zij de mogelijkheid heeft een praktijk normatief te evalueren.¹⁵⁷ Daarbij worden dan concepten uit de christelijke traditie gebruikt.¹⁵⁸ Dit speelt echter in mijn overweging geen rol. Deze stelling gaat er namelijk aan voorbij dat ook andere wetenschappen normatieve perspectieven aanbieden.¹⁵⁹ De sociologische perspectieven op mobiliteit geven bijvoorbeeld blijk van grote betrokkenheid op het welzijn van werknemers en hun sociaaleconomische positie, waarin normatieve begrippen als eerlijkheid en gelijkheid aan de orde komen. De normering van praktijken roept bovendien hermeneutische vragen op over hoe die normering plaatsvindt en kan voorbij gaan aan normatieve elementen in de praktijk zelf.¹⁶⁰

Hieronder wil ik de discipline van de praktische theologie kort beschrijven, een aantal belangrijke dilemma's toelichten en aangeven hoe mijn onderzoek past binnen de praktische theologie en hoe ik omga met de dilemma's.

4.4 Het eigene van praktisch theologisch onderzoek

Ontstaan van praktisch theologisch onderzoek

De praktische theologie is begonnen als 'pastoraaltheologie' in het Duitse taalgebied.¹⁶¹ Deze theologie was een handelings- of toepassingswetenschap die zich bezighield met het verbeteren van de professionele vaardigheden van geestelijken. In dit spoor is in het Engelse taalgebied 'pastoral theology' nog vaak vooral gericht op psychologie, pastoraat en ambtstheologie, terwijl 'practical

¹⁵⁶ Ruard Ganzevoort, *De hand van God en andere verhalen. Over veelkleurige vroomheid en botsende beelden* (Zoetermeer, 2006), p. 148-149

¹⁵⁷ Ruard Ganzevoort, *De hand van God en andere verhalen. Over veelkleurige vroomheid en botsende beelden* (Zoetermeer, 2006), p. 154-155 over Gerben Heitink

¹⁵⁸ Mary McClintock Fulkerson, *Places of Redemption: Theology for a Worldly Church* (Oxford, 2010), p. 30

¹⁵⁹ Ruard Ganzevoort, *De hand van God en andere verhalen. Over veelkleurige vroomheid en botsende beelden*, (Zoetermeer, 2006), p. 157

¹⁶⁰ Ruard Ganzevoort, *De hand van God en andere verhalen. Over veelkleurige vroomheid en botsende beelden*, (Zoetermeer, 2006), p. 157

¹⁶¹ Bonnie J. Miller-McLemore, *Christian Theology in Practice: Discovering a Discipline* (Grand Rapids, 2012), p. 3

theology' veel breder is.¹⁶² In de 19^e eeuw schetste Schleiermacher nog een blauwdruk voor de toekomst van de theologie als academisch vakgebied met de theologie als een boom.¹⁶³ Hij onderscheidt de filosofische theologie, de historische theologie en de praktische theologie.¹⁶⁴ De praktische theologie is op dat moment nog steeds gericht op het verbeteren van de beroepspraktijk van predikanten. Huidige vakgebieden als pastoraat, homiletiek (preekkunde) en catechetiek hebben hier hun wortels. Paul Tillich zal de praktische theologie verdelen in historische theologie, systematische theologie en praktische theologie, een indeling die nog steeds de structuur van veel universiteiten bepaalt.¹⁶⁵ In de tweede helft van de twintigste eeuw – vanaf de jaren '60 – gaat de praktische theologie zich richten op kerkelijk en religieus handelen. In de late jaren '80 en vroege jaren '90 ontdekt de praktische theologie de sociale wetenschappen als relevante kennisbron. Beide ontdekken 'praktijken' als bron van theologische kennis.¹⁶⁶ De praktische theologie richtte zich in feite ook voor deze sociaalwetenschappelijke wending al op praktijken en is het nieuw dat zij hierin vergezeld worden door praktische filosofieën en sociale wetenschappers, waardoor het onderzoeken van praktijken in hoger aanzien komt te staan en er samenwerking met andere disciplines mogelijk wordt.¹⁶⁷ Filosofen als Gadamer, Habermas en MacIntyre ontdekken de praktische wijsheid (*phronesis*) die in praktijken te vinden is en gaven onderzoek naar praktijken nieuwe status.¹⁶⁸ De praktische theologie en de sociale wetenschappen hebben hiermee in feite een nieuwe definitie ontwikkeld van wat kennis is en wat kennis oplevert.¹⁶⁹

Niveaus van praktisch theologisch onderzoek doen

Binnen de huidige praktische theologie leeft het besef dat praktische theologie eigenlijk niet alleen als academische discipline wordt beoefend, maar op meerdere niveaus. De academische praktische theologie richt zich binnen de context van een universiteit op onderzoek naar geleefde religie.¹⁷⁰ Binnen de academie is daarnaast aandacht voor het toerusten van predikanten, waarbij de 'handelingsvakken' weliswaar praktijkgericht zijn maar volop gebruik maken van academisch onderzoek. Praktische theologie wordt daarnaast uitgevoerd door individuen en binnen een geloofsgemeenschap.¹⁷¹ Het onderwerp van praktisch theologisch onderzoek kan zich eveneens op verschillende niveaus bevinden.

Mijn onderzoek vindt plaats vanuit de academische wereld, binnen de context van een universiteit die zich richt op academisch onderzoek en op het opleiden van theologen en predikanten. Het richt zich op predikanten die zelf ook geschoold zijn in het (theologisch) reflecteren op (geloofs-)praktijken. Het

¹⁶² Bonnie J. Miller-McLemore, *Christian Theology in Practice: Discovering a Discipline* (Grand Rapids, 2012), p. 9

¹⁶³ Bonnie J. Miller-McLemore, *Christian Theology in Practice: Discovering a Discipline* (Grand Rapids, 2012), p. 19

¹⁶⁴ Don S. Browning, *A Fundamental Practical Theology. Descriptive and strategic proposals* (Minneapolis, 1991), p. 43

¹⁶⁵ Don S. Browning, *A Fundamental Practical Theology. Descriptive and strategic proposals* (Minneapolis, 1991), p. 43

¹⁶⁶ Don S. Browning, *A Fundamental Practical Theology. Descriptive and strategic proposals* (Minneapolis, 1991), p. 3

¹⁶⁷ Don S. Browning, *A Fundamental Practical Theology. Descriptive and strategic proposals* (Minneapolis, 1991), p. 3

¹⁶⁸ Don S. Browning, *A Fundamental Practical Theology. Descriptive and strategic proposals* (Minneapolis, 1991), p. 2, 10, 34-35, 37-39

¹⁶⁹ Bonnie J. Miller-McLemore *Introduction*. In: Bonnie J. Miller-McLemore (ed), *The Wiley-Blackwell Companion to Practical Theology* (Chichester), p. 17-18

¹⁷⁰ Ruard Ganzevoort, *De hand van God en andere verhalen. Over veelkleurige vroomheid en botsende beelden*, (Zoetermeer, 2006), p. 8

¹⁷¹ Ruard Ganzevoort, *De hand van God en andere verhalen. Over veelkleurige vroomheid en botsende beelden*, (Zoetermeer, 2006), p. 8

onderzoek richt zich op mobiliteit, een maatschappelijke ontwikkeling (macro-niveau), maar kijkt vooral naar predikanten en hun predikantschap (microniveau). Daarbij zijn deze predikanten duidelijk verbonden met een geloofsgemeenschap en met geïnstitutionaliseerd christelijk geloof (mesoniveau).¹⁷²

Het onderzoeken van praktijken

Hieronder wil ik verkennen hoe het eigenlijk mogelijk is dat praktijken bron zijn van theologische kennis. Dit is een in de praktische theologie haast onbetwist gegeven, terwijl praktisch theologen tegelijkertijd zeer veel verschillen in hoe zij praktijken duiden, het niveau waarop zij praktisch theologisch onderzoek doen en in hun opvattingen over hoe praktijken theologisch relevant zijn.¹⁷³ Het maakt uit op welke manier praktijken een bron van theologische kennis zijn en met welk doel praktijken worden onderzocht. De aanname dat praktijken belangrijke theologische kennis bieden wil ik dan ook toelichten met het oog op dit onderzoek.

Kwantitatief onderzoek doen naar praktijken

De meeste wetenschappen zijn 'harde wetenschappen' die meetbaar en herhaalbaar onderzoek doen dat objectieve kennis oplevert. Ook binnen de sociale wetenschappen en de praktische theologie kan herhaalbaar, meetbaar en objectief onderzoek worden gedaan.¹⁷⁴ Dat kan door middel van kwantitatief onderzoek. Een onderzoek naar de betekenis van mobiliteit voor het predikantschap kan bijvoorbeeld worden uitgevoerd door een survey onder predikanten in de Mobiliteitspool en een even grote controlegroep van regulier beroepen predikanten. Dit onderzoek kan gemakkelijk door een andere onderzoeker met dezelfde vragenlijst worden herhaald en de uitkomst zou dan vergelijkbaar moeten zijn.

De sociale wetenschappen en de praktische theologie hebben tegelijkertijd gemerkt dat ook bij het opzetten van een kwantitatief onderzoek allerlei subjectieve keuzes worden gemaakt.¹⁷⁵ In veronderstellingen bij de uitvoer, in de verwoording van de vragen en in de interpretatie van de data speelt subjectiviteit een belangrijke rol, terwijl het onderzoek als objectief gepresenteerd wordt. Het grote nadeel van kwantitatief onderzoek is bovendien dat het zich lastig laat vertalen naar een verhaal.¹⁷⁶ Kwantitatief onderzoek laat statistische verbanden zien, maar de interpretatie daarvan is aan de onderzoeker. Dit maakt het zinvol om niet de statistische verbanden te onderzoeken, maar de veelkleurige en diverse praktijk.¹⁷⁷ De praktische theologie kan dan over de verhalen van mensen goede vragen stellen en de verbandingen tussen de verhalen van mensen laten zien.¹⁷⁸ De praktische

¹⁷² Ruard Ganzevoort, *De hand van God en andere verhalen. Over veelkleurige vroomheid en botsende beelden*, (Zoetermeer, 2006), p. 7-8

¹⁷³ Joyce Ann Mercer en Bonnie Miller-McLemore (Ed.), *Conundrums in Practical Theology*, (Leiden etc., 2016), p. 8-9

¹⁷⁴ Joyce Ann Mercer en Bonnie Miller-McLemore (Ed.), *Conundrums in Practical Theology*, (Leiden etc., 2016), p. 36-37

¹⁷⁵ Joyce Ann Mercer en Bonnie Miller-McLemore (Ed.), *Conundrums in Practical Theology*, (Leiden etc., 2016), p. 37-38

¹⁷⁶ Joyce Ann Mercer en Bonnie Miller-McLemore (Ed.), *Conundrums in Practical Theology*, (Leiden etc., 2016), p. 38

¹⁷⁷ Ruard Ganzevoort, *De hand van God en andere verhalen. Over veelkleurige vroomheid en botsende beelden*, (Zoetermeer, 2006), p. 145

¹⁷⁸ Ruard Ganzevoort, *De hand van God en andere verhalen. Over veelkleurige vroomheid en botsende beelden*, (Zoetermeer, 2006), p. 145

theologie neemt daarbij vooral de geleefde religie als uitgangspunt, omdat die praktijk subject is van geloven.¹⁷⁹

De kracht van kwalitatief onderzoek

De sociale wetenschappen en zeker de praktische theologie hebben daarom nagedacht over hoe kwalitatief onderzoek betrouwbare kennis kan opleveren. De kracht van kwalitatief onderzoek is dat het particuliere en subjectieve de aandacht krijgt. Juist in het specifieke en bijzondere van een bepaalde situatie is informatie te vinden die door statistisch onderzoek of een andere vorm van veralgemenisering verdwijnt.¹⁸⁰ De praktische theologie stelt daarom concrete praktijken voorop en stelt dat vanuit concrete en subjectieve praktijken theorievorming plaatsvindt. Een gangbare formulering is bijvoorbeeld dat praktijken, zoals de handelingen en overtuigingen die samen de praktijk 'predikantschap' vormen, betekenis in zich dragen. Praktijken zijn 'geladen met theorie'.¹⁸¹ Deze theorie is niet zomaar theorie: de meeste praktisch theologen menen dat praktijken iets zeggen over God. In religieuze praktijken zie je ervaringen en opvattingen van mensen die verbonden kunnen worden met theologische noties zoals God, maar ook genade, gemeenschap of sacramentaliteit.¹⁸²

Praktisch theologisch onderzoek beschrijft en interpreteert een praktijk en vormt soms vanuit die praktijk nieuwe theorie.¹⁸³ De kracht van kwalitatief onderzoek is dat het de verhalen van bijvoorbeeld een aantal mensen in een bepaalde praktijk vertelt.¹⁸⁴ Kwalitatief onderzoek richt zich op één praktijk of situatie. In mijn geval is dat mobiel predikantschap. Ik kies ervoor om interviews te houden met een aantal predikanten, die elk hun verhaal vertellen. De keuze voor interviews licht ik toe in hoofdstuk 5. Door deze interviews wordt veel praktische, doorleefde kennis over het thema verzameld.¹⁸⁵ De onderzochte groep – predikanten in de Mobiliteitspool – komt in beeld en hun context wordt belicht en beschreven in hun eigen taal.¹⁸⁶ De respondenten beschrijven hun gedrag en waarden, voorzover zij daar inzicht in hebben en daar eerlijk over willen vertellen.¹⁸⁷ In de kritische reflectie hierop moet een praktisch theoloog attent zijn op de belangen van respondenten en die verbinden met hun vooroordelen of biografie.¹⁸⁸ Kwalitatief onderzoek past goed bij een epistemologie die kritisch-realistisch is. Iemands ambtsvisie en iemands predikantschap komen aan de orde in wat iemand daarover vertelt.¹⁸⁹

Een van de dilemma's waar onderzoek naar praktijken mee te maken heeft is de complexiteit of uitgebreidheid ervan. Een praktisch theologisch onderzoeker beslist daarom steeds welke aspecten

¹⁷⁹ Ruard Ganzevoort, *De hand van God en andere verhalen. Over veelkleurige vroomheid en botsende beelden*, (Zoetermeer, 2006), p. 148-149

¹⁸⁰ Joyce Ann Mercer en Bonnie Miller-McLemore (Ed.), *Conundrums in Practical Theology*, (Leiden etc., 2016), p. 42-25

¹⁸¹ Don S. Browning, *A Fundamental Practical Theology. Descriptive and strategic proposals* (Minneapolis, 1991), p. 47-49

¹⁸² Joyce Ann Mercer en Bonnie Miller-McLemore (Ed.), *Conundrums in Practical Theology*, (Leiden etc., 2016), p. 10-11

¹⁸³ Joyce Ann Mercer en Bonnie Miller-McLemore (Ed.), *Conundrums in Practical Theology*, (Leiden etc., 2016), p. 45

¹⁸⁴ Joyce Ann Mercer en Bonnie Miller-McLemore (Ed.), *Conundrums in Practical Theology*, (Leiden etc., 2016), p. 42-43

¹⁸⁵ Joyce Ann Mercer en Bonnie Miller-McLemore (Ed.), *Conundrums in Practical Theology*, (Leiden etc., 2016), p. 33-34

¹⁸⁶ Joyce Ann Mercer en Bonnie Miller-McLemore (Ed.), *Conundrums in Practical Theology*, (Leiden etc., 2016), p. 43

¹⁸⁷ Helen Cameron (e.a., red.), *Studying Local Churches. A Handbook* (London, 2005), p. 22-26

¹⁸⁸ Joyce Ann Mercer en Bonnie Miller-McLemore (Ed.), *Conundrums in Practical Theology*, (Leiden etc., 2016), p. 256

¹⁸⁹ Ruard Ganzevoort, *De hand van God en andere verhalen. Over veelkleurige vroomheid en botsende beelden*, (Zoetermeer, 2006), p. 152

van een praktijk moeten worden belicht.¹⁹⁰ In het geval van mobiel predikantschap betekent dit dat ik als onderzoeker keuzes maak over de onderzoekspopulatie, de interviewvragen, de locatie en de duur van het interview en de interviewstijl. Ook in de beschrijving van de onderzoeksresultaten balanceer ik tussen uitgebreidheid en beperktheid. Idealiter geeft praktisch theologisch onderzoek altijd een uitgebreide en genuanceerde beschrijving met ruimte voor tegenstellingen en diversiteit.¹⁹¹ Dit geldt zowel voor tegenstrijdigheid en diversiteit binnen een verhaal van een respondent als voor diversiteit van respondenten onderling.¹⁹² Elke respondent is verschillend en vertelt een eigen verhaal, en binnen de verhalen van elke respondent zal meestal meerduidigheid te vinden zijn.¹⁹³

De taak van de praktisch theoloog

De taak van de praktische theoloog is om een praktijk te beschrijven, te interpreteren en analyseren, de praktijk te normeren of de normatieve elementen van een praktijk uit te lichten en te komen tot nieuwe aanbevelingen.¹⁹⁴ Dit perspectief wordt ook wel cyclisch-iteratief genoemd, omdat het proces telkens kan worden herhaald.¹⁹⁵ Tijdens een onderzoek kan ook telkens een stap terug worden gezet. Deze vier stappen worden ingezet voor een praktijk die reflectie behoeft, bijvoorbeeld omdat er iets aan de hand mee is.¹⁹⁶ Een onderzoek bevat niet per se alle vier de stappen: veel onderzoeken focussen op één of meerdere fasen.¹⁹⁷

In dit onderzoek gaat het om de praktijk van mobiel predikantschap, uitgeoefend door predikanten die werkzaam zijn in de Mobiliteitspool. Hun predikantschap bestaat, zoals we zagen, uit een verzameling handelingen en overtuigingen die de praktijk vormen. Als onderzoeker beschrijf ik de praktijk aan de hand van kwalitatief onderzoek onder deze predikanten en interpreteer de data die ik op die manier verkrijg. De uitkomsten van het onderzoek breng ik in gesprek met de kennis van mobiliteit en het predikantschap die ik voorafgaand aan het onderzoek had. Dit onderzoek richt vooral op een uitgebreide voorstudie van het onderwerp en een beschrijving en interpretatie van de resultaten.

Als praktisch theoloog staat de praktijk voorop. Bij het houden van de interviews en bij de beschrijving van de data staat het specifieke verhaal van de onderzochte praktijk, in dit geval de geïnterviewde respondenten, centraal. Het onderzoeken van de praktijk moet gepaard gaan met een attitude van 'priestly listening'.¹⁹⁸ Deze term benadrukt hoe belangrijk het is om de eigenheid van het onderzoeksmateriaal te laten spreken. Om dit goed te kunnen doen moet de onderzoeker zich er

¹⁹⁰ Joyce Ann Mercer en Bonnie Miller-McLemore (Ed.), *Conundrums in Practical Theology*, (Leiden etc., 2016), p. 250-251

¹⁹¹ Joyce Ann Mercer en Bonnie Miller-McLemore (Ed.), *Conundrums in Practical Theology*, (Leiden etc., 2016), p. 250-251

¹⁹² Mary McClintock Fulkerson, *Places of Redemption: Theology for a Worldly Church* (Oxford, 2010), p. 21

¹⁹³ Ruard Ganzevoort, *De hand van God en andere verhalen. Over veelkleurige vroomheid en botsende beelden*, (Zoetermeer, 2006), p. 7

¹⁹⁴ Richard Osmer, *Practical Theology: an introduction* (Grand Rapids, 2008), p. 4, 11

¹⁹⁵ Richard Osmer, *Practical Theology: an introduction* (Grand Rapids, 2008), p. 11

¹⁹⁶ Mary McClintock Fulkerson, *Places of Redemption: Theology for a Worldly Church* (Oxford, 2010), p. 12-18

¹⁹⁷ Ruard Ganzevoort, *De hand van God en andere verhalen. Over veelkleurige vroomheid en botsende beelden*, (Zoetermeer, 2006), p. 153

¹⁹⁸ Richard Osmer, *Practical Theology: an introduction* (Grand Rapids, 2008), p. 35-37

steeds van bewust zijn dat er in elke fase van het onderzoek overtuigingen kunnen meespelen.¹⁹⁹ Deze zijn overigens juist van belang bij de vragen die de onderzoeker stelt.

In de verschillende fases van het onderzoek ga ik geïnformeerd te werk. Deze manier van werken wordt ook wel 'grounded theory' genoemd.²⁰⁰ Brede kennis van mobiliteit en het predikantschap is nodig om goede interviewvragen te formuleren. De vragen in het interview komen voort uit kennis die is opgedaan uit de bestudeerde literatuur over mobiliteit en predikantschap. Ook bij het kiezen van het onderzoeksobject en de bestudering van de literatuur heb ik weer keuzes moeten maken om te zorgen dat het perspectief op mobiliteit en predikantschap zowel breed als diepgaand kon zijn. Daarom heb ik in hoofdstuk 2 en 3 geselecteerd welke aspecten van mobiliteit en predikantschap het onderzoeken waard zijn met het oog op dit onderzoek.

Valkuilen bij het onderzoeken van praktijken

Één van de krachten van praktische theologie is dat het de eigen methodes constant bevraagt. In de praktische theologie wordt erkend dat er in de verschillende fases van het onderzoek veel ruimte is voor subjectiviteit. Kwalitatief praktisch theologisch onderzoek geeft een beschrijving van data, waarin al bepaalde keuzes worden gemaakt. Het bevat ook een fase van interpretatie waarin de onderzoeker belangrijke beslissingen neemt en een normatieve stap waarin de praktisch theoloog het onderzoek duidt of theologie wil ontleen aan het onderzoeksmateriaal.

De onderzoeker brengt daarbij de eigen veronderstellingen mee en maakt tijdens het onderzoek constant keuzes. Om subjectiviteit zoveel mogelijk te voorkomen dient de onderzoeker die keuzes beargumenteerd en bereflecteerd te maken en er transparant over te zijn. De transparantie in het onderzoek draagt bij aan de beschrijving van de praktijk.

Een valkuil van de praktische theologie is dat zij verbonden kan zijn aan bepaalde belangen. De praktische theologie is vaak verbonden aan een theologische universiteit met een bepaald profiel, voert onderzoek uit in een christelijke geloofsgemeenschap of wordt uitgevoerd door onderzoekers met een bepaalde missie. Praktisch theologen menen bijvoorbeeld dat de praktische theologie praktijken moet transformeren zodat ze mensen bevrijden of dat gelovigen worden toegerust.²⁰¹ Een ander perspectief noemt dat de praktische theologie de praktijken van de christelijke kerk en geloofsgemeenschappen moet onderzoeken en toetsen in hoeverre ze trouw zijn aan de missie van God.²⁰² Dit wordt dan een normatief doel dat de lens waardoor de praktijk bekeken wordt sterk kleurt.²⁰³ De definitie van wat praktische theologie is wordt bij dergelijke onderzoeken ten dienste gesteld aan het doel ervan, bijvoorbeeld het mogelijk maken van 'leven in volheid voor de hele schepping'.²⁰⁴ Wanneer dat het doel is, zal praktische theologie praktijken willen transformeren naar

¹⁹⁹ Don S. Browning, *A Fundamental Practical Theology. Descriptive and strategic proposals* (Minneapolis, 1991), p. 55

²⁰⁰ Joost Beuving en Geert de Vries, *Doing Qualitative Research. The Craft of Naturalistic Inquiry*, (Amsterdam, 2015), p. 29-30, 59-60

²⁰¹ Joyce Ann Mercer en Bonnie Miller-McLemore (Ed.), *Conundrums in Practical Theology*, (Leiden etc., 2016), p. 30

²⁰² John Swinton en Harriet Mowat, *Practical Theology and Qualitative Research* (Londen, 2006) p. 25

²⁰³ Swinton en Mowat, *Practical Theology and Qualitative Research*, p. 92-93

²⁰⁴ Dorothy C Bass, Craig Dykstra (ed.), *For life abundant. Practical Theology, theological education and christian ministry* (Grand Rapids, 2008), p. 21-40

dit beeld.²⁰⁵ De houding van een praktisch theoloog die hiermee bezig is wordt omschreven als een van 'critical faithfulness'.²⁰⁶ De vraag is echter of men echt 'trouw' kan zijn aan wat er in een praktijk gebeurt als er tegelijkertijd al een voorgegeven richting is waarheen die praktijk zich moet ontwikkelen.

De normatieve stap van de praktische theologie zie ik dan ook liever vanuit een 'grounded theory' benadering, waarbij de theologische begrippen om praktijken mee te duiden en normeren niet extern gegeven zijn, maar opkomen uit het onderzoeksmateriaal.²⁰⁷ Dit wordt ook wel idiografisch onderzoek genoemd: de kennis uit de praktijk bepaalt de theorievorming.²⁰⁸ Het onderzoeksmateriaal kan dan in gesprek worden gebracht met de 'sensitizing concepts' die al in de reflectie op het onderwerp heeft plaatsgevonden.²⁰⁹ Terwijl veel praktisch theologen vooral de normatieve stap theologisch noemen is het dus zinvoller om elke stap – ook beschrijving, interpretatie en verbetering van de praktijk – als theologische activiteit te zien.²¹⁰

Op die manier wordt voorkomen dat de praktisch theoloog de eigenheid van de data niet respecteert en er in ziet wat hij of zij erin wil zien. Met name in de normatieve stap kunnen twee dingen misgaan. Ten eerste verbinden praktisch theologen vaak een begrip (predicaat) met een praktijk, om die praktijk theologisch te lezen.²¹¹ Daarbij bestaat het gevaar dat de praktijk een lading krijgt die niet gerechtvaardigd is.²¹² Een praktisch theoloog moet zich ervan bewust zijn dat praktijken misschien niet van nature 'met theorie geladen' zijn, maar pas wanneer een praktisch theoloog ernaar kijkt.²¹³ De praktisch theoloog ziet bovendien door een eigen lens die door de eigen specifieke context (belangen, vooroordelen, klasse, ras, gender, geloof, etc) wordt gekleurd.²¹⁴ Een onderzoeker moet zich ervan bewust zijn dat die context het onderzoek kleurt.

Bewustheid van de eigen positie helpt om blinde vlekken voortijdig te zien. Door de beschrijving en/of interpretatie van de data ter toetsing voor te leggen aan respondenten en door het onderzoek met vakgenoten te bespreken kan het gevaar van predicatie en van blinde vlekken worden beperkt. Zij kunnen ook helpen om in de normatieve stap een concept te vinden dat dicht bij het onderzoeksmateriaal blijft.²¹⁵ Ook in de verslaglegging moeten de stappen van beschrijving en interpretatie goed uit elkaar blijven en moeten de keuzes die bij beschrijving en interpretatie worden gemaakt worden geëxpliciteerd en te verantwoorden.

²⁰⁵ Dorothy C Bass, Craig Dykstra (ed.), *For life abundant. Practical Theology, theological education and christian ministry* (Grand Rapids, 2008), p. 1-20

²⁰⁶ John Swinton en Harriet Mowat, *Practical Theology and Qualitative Research* (Londen, 2006) p. 93-94

²⁰⁷ Joost Beuving en Geert de Vries, *Doing Qualitative Research. The Craft of Naturalistic Inquiry*, (Amsterdam: 2015), p. 57-63

²⁰⁸ John Swinton en Harriet Mowat, *Practical Theology and Qualitative Research* (Londen, 2006) p. 40-43

²⁰⁹ Joost Beuving en Geert de Vries, *Doing Qualitative Research. The Craft of Naturalistic Inquiry*, (Amsterdam: 2015), p. 29-30

²¹⁰ Richard Osmer, *Practical Theology: an introduction* (Grand Rapids, 2008), p. 25-29

²¹¹ Joyce Ann Mercer en Bonnie Miller-McLemore (Ed.), *Conundrums in Practical Theology*, (Leiden etc., 2016), p. 16

²¹² Joyce Ann Mercer en Bonnie Miller-McLemore (Ed.), *Conundrums in Practical Theology*, (Leiden etc., 2016), p. 16

²¹³ Joyce Ann Mercer en Bonnie Miller-McLemore (Ed.), *Conundrums in Practical Theology*, (Leiden etc., 2016), p. 37 (32?)

²¹⁴ Joyce Ann Mercer en Bonnie Miller-McLemore (Ed.), *Conundrums in Practical Theology*, (Leiden etc., 2016), p. 16

²¹⁵ Mary McClintock Fulkerson, *Places of Redemption: Theology for a Worldly Church* (Oxford, 2010), p. 7-8

Verhouding tot andere disciplines

De praktische theologie maakt veel gebruik van andere disciplines.²¹⁶ Bij praktisch theologisch onderzoek naar praktijken richt een onderzoeker zich immers op een praktijk in een bepaalde context en is kennis over die context van belang.²¹⁷ De praktische theoloog kan een aanvulling bieden op de kennis van de context, doordat onderzoek de theologische elementen uit een praktijk in beeld brengt.²¹⁸ Daardoor ontstaat een beter beeld van een praktijk.

Het vraagt wel aandacht hoe de praktische theologie zich tot de andere disciplines verhoudt.²¹⁹ De praktische theologie moet namelijk niet opgaan in andere disciplines en heeft een eigen stem in vergelijking met de sociale wetenschappen. Het omgekeerde, waarbij de praktische theologie andere disciplines zomaar incorporeert, is evenmin heilzaam. De praktische theologie maakt het meeste gebruik van de sociale wetenschappen en historische methodes, maar ook van andere theologische disciplines zoals de systematische theologie of Bijbelse theologie.²²⁰ Ook in dit onderzoek heb ik vooral gebruik gemaakt van inzichten uit sociaalwetenschappelijk onderzoek over mobiliteit en historisch onderzoek over het predikantschap. Daarnaast heb ik gebruik gemaakt van kennis van diverse disciplines die onderzoek hebben gedaan naar het predikantschap. De praktische theologie heeft ten opzichte van al die disciplines een eigen visie op wat praktijken zijn, een eigen interesse in geleefde religie, een eigen manier van beschrijven, interpreteren en normeren van een praktijk. De praktische theologie richt zich op de theologische features van datgene wat onderzocht.²²¹

In dit onderzoek informeren de andere disciplines over de betekenis van het concept mobiliteit, met name over arbeidsmobiliteit. Daarna onderzoek ik het fenomeen mobiliteit in de specifieke context van het predikantschap. De vraag naar de betekenis van mobiliteit voor het predikantschap is vervolgens weer informerend voor andere delen van de maatschappij waarin mobiliteit belangrijk is. De ontwikkelingen in het predikantschap die vaak lopen via de lijnen van versterking van het ambt, het beroep of de persoonlijke kant zijn immers ook bij andere beroepsvelden te zien. De praktische theologie levert dus zelf weer een bijdrage aan sociaalwetenschappelijk onderzoek. De in dit onderzoek gebruikte concepten predikantschap en mobiliteit worden dus beide zowel sociaalwetenschappelijk als theologisch gelezen. Mobiliteit is theologisch bijvoorbeeld een kwaliteit van het ambt. Sociologen en historici kunnen zich verdiepen in het predikantschap. Iedere discipline kan dus een nieuw perspectief bieden op een concept. Deze perspectieven vullen elkaar aan. Elk perspectief voegt iets nieuws toe aan de bestaande kennis.²²² Omdat ik als onderzoeker niet eindeloos veel perspectieven kan onderzoeken ben ik geïnformeerd te werk gegaan en heb ik me gericht op de meest relevante perspectieven en gebruik gemaakt van de expertise van wetenschappers met relevante kennis met betrekking tot het onderwerp.²²³

²¹⁶ Helen Cameron (e.a., red.), *Studying Local Churches. A Handbook* (London, 2005), p. 19-20

²¹⁷ Joyce Ann Mercer en Bonnie Miller-McLemore (Ed.), *Conundrums in Practical Theology*, (Leiden etc., 2016), p. 163

²¹⁸ Helen Cameron (e.a., red.), *Studying Local Churches. A Handbook* (London, 2005), p. 17-18

²¹⁹ Joyce Ann Mercer en Bonnie Miller-McLemore (Ed.), *Conundrums in Practical Theology*, (Leiden etc., 2016), p. 163

²²⁰ Helen Cameron (e.a., red.), *Studying Local Churches. A Handbook* (London, 2005), p. 19-20

²²¹ Joyce Ann Mercer en Bonnie Miller-McLemore (Ed.), *Conundrums in Practical Theology*, (Leiden etc., 2016), p. 177

²²² Joyce Ann Mercer en Bonnie Miller-McLemore (Ed.), *Conundrums in Practical Theology*, (Leiden etc., 2016), p. 163-164

²²³ Joyce Ann Mercer en Bonnie Miller-McLemore (Ed.), *Conundrums in Practical Theology*, (Leiden etc., 2016), p. 176-177

4.5 Van onderzoeksmethodologie naar onderzoeksmethode

In dit hoofdstuk heb ik laten zien waarom mijn onderzoek naar de betekenis van mobiliteit voor het predikantschap een onderzoek is naar een praktijk – namelijk mobiel predikantschap. Ik heb laten zien dat praktisch theologisch onderzoek zich richt op praktijken en hoe praktische theologie daar betekenis in vindt. De praktische theologie heeft laten zien hoe kwalitatief onderzoek tot betrouwbare wetenschappelijke kennis kan leiden, die door het onderzoek naar het specifieke en particuliere iets wezenlijks toevoegt aan bestaande kennis. Daarvoor is het noodzakelijk om als onderzoeker reflectief, transparant en betrouwbaar te zijn in elke stap van het onderzoek en in de omgang met andere wetenschappelijke disciplines. Nu ik de methodologie van het onderzoek heb toegelicht zal ik in het volgende hoofdstuk de methode van dit onderzoek verantwoorden.

Hoofdstuk 5: Onderzoeksmethode

5.1 Inleidend

In het vorige hoofdstuk heb ik laten zien waarom praktisch theologisch onderzoek de vraag naar de betekenis van mobiliteit voor het predikantschap kan beantwoorden en wat voor praktisch theologisch onderzoek belangrijk is. In dit hoofdstuk wil ik de keuzes toelichten die ik heb gemaakt ten aanzien van de opzet en de uitvoering van dit onderzoek. In dit hoofdstuk laat ik de overwegingen zien achter de keuze voor interviews, de keuze voor de respondenten, hoe ik aan de respondenten ben gekomen en de keuzes die ik bij het benaderen van de respondenten heb gemaakt. Ik geef een verantwoording van de voorbereiding van de interviews en de samenstelling van de startvraag en de verdere topiclijst. Daarna geef ik aan hoe ik in de interviews te werk ben gegaan en hoe ik na afloop van de interviews de data heb verwerkt en aan de respondenten heb teruggegeven. Ik geef vervolgens aan welk proces ik heb gevolgd om de data te beschrijven en interpreteren en welke stappen ik heb gezet om te komen tot een analyse op hoger niveau. Tot slot geef ik enkele overwegingen met betrekking tot de onderzoeksethiek en het datamanagement.

5.2 Keuzes ten aanzien van het onderzoek

Interviews

In het vorige hoofdstuk heb ik toegelicht waarom ik heb gekozen voor kwalitatief onderzoek. Er zijn echter verschillende vormen van kwalitatief onderzoek, zoals participierend observatieonderzoek, interviews en groepsgesprekken. Al die vormen delen de voordelen van kwalitatief onderzoek die hierboven zijn genoemd en bij al deze vormen is de onderzoeker zelf betrokken bij het verkrijgen van de data.²²⁴ Uit die verschillende vormen heb ik gekozen voor een onderzoek door middel van interviews.

Een onderzoek gebaseerd op interviews draait om het rangschikken en interpreteren van tekstueel materiaal dat ik heb verkregen in gesprekken én uit observaties. Interviews laten respondenten vertellen.²²⁵ Een interview geeft ruimte voor uitweiding in de breedte en diepte en geeft ruimte voor de eigen taal van de respondent.²²⁶ In onderzoek door middel van interviews wordt de beleving van de respondenten zichtbaar en is er ruimte voor nuancering.²²⁷ Tegelijkertijd geeft een interview wel een scherpe focus aan, doordat de vraagstelling en een aantal topics van tevoren vastliggen. Het gaat daarbij ten dele om de inhoud, maar het geeft ook de mogelijkheid om het tempo en de volgorde te beïnvloeden. Deze manier van interviewen geeft vrijheid aan zowel de geïnterviewde en aan de interviewer. Uiteindelijk leidt dit ertoe dat ik als onderzoeker de 'praktijk' van het predikantschap in de Mobiliteitspool in de natuurlijke context kan begrijpen.²²⁸ Daarbij kan ik de ervaringen en gezichtspunten van de betrokkenen in beeld brengen.²²⁹

²²⁴ Jeanine Evers, *Kwalitatief interviewen: Kunst én kunde* (Amsterdam, 2015), p. 8

²²⁵ Jeanine Evers, *Kwalitatief interviewen: Kunst én kunde* (Amsterdam, 2015), p. 6

²²⁶ Jeanine Evers, *Kwalitatief interviewen: Kunst én kunde* (Amsterdam, 2015), p. 35

²²⁷ Jeanine Evers, *Kwalitatief interviewen: Kunst én kunde* (Amsterdam, 2015), p. 35

²²⁸ Jeanine Evers, *Kwalitatief interviewen: Kunst én kunde* (Amsterdam, 2015), p. 8

²²⁹ Jeanine Evers, *Kwalitatief interviewen: Kunst én kunde* (Amsterdam, 2015), p. 6

Respondenten

Er zijn verschillende manieren om interviews te houden. Ik heb als eerste een besluit gemaakt over welke soort mensen ik zou gaan interviewen.²³⁰ De onderzoeksvraag richt zich op de praktijk van mobiel predikantschap. Daarom heb ik ervoor gekozen data te verwerven door middel van interviews met predikanten die via de Mobiliteitspool van de Protestantse Kerk in Nederland aan een kerkelijke gemeente zijn verbonden. Deze populatie kan het beste vertellen over de thema's en perspectieven die mobiliteit in het predikantschap kenmerken. De onderzoekspopulatie bestaat dus uit beginnende predikanten die werkzaam zijn in hun eerste gemeente, met een contract voor bepaalde tijd en die via de Mobiliteitspool in dienst zijn bij de landelijke kerk. De keuze komt zo voort uit een proces van theoretical sampling: de keuze voor respondenten is afgestemd op de onderzoeksvraag.²³¹

Ik heb ook overwogen om de onderzoekspopulatie op te splitsen in twee groepen, bijvoorbeeld in regulier aan een gemeente verbonden predikanten en predikanten die via de Mobiliteitspool aan een gemeente verbonden zijn. Die twee groepen zouden dan met elkaar vergeleken kunnen worden. Binnen de grenzen van dit onderzoek is er tijd voor vijf tot zeven interviews, wat een verdere opsplitsing moeilijk maakt. De twee groepen zouden dan te klein worden om elk een representatief beeld van hun groep te geven. Het particuliere van de verhalen zou overheersen. Daarom is een populatie van respondenten die alleen als predikant in de Mobiliteitspool werken geschikter. Voor kwalitatief onderzoek is onderlinge vergelijking tussen twee groepen ook niet noodzakelijk, omdat het gaat om het weergeven van de particuliere verhalen van een bepaalde praktijk.

Ik ben uitgekomen op zes interviews. Deze hoeveelheid respondenten is nodig om tot een goed beeld van de praktijk te komen. Bij meer interviews treedt steeds meer herhaling op, maar bij twee respondenten minder zou het grotere verhaal van de praktijk van mobiel predikantschap nog niet zijn gevormd. Ik heb er voor gekozen om de respondenten individueel te interviewen. Dat betekent dat ik van ieder individu een uitgebreid verhaal kan horen en de gelegenheid heb om verhalen uit te diepen.

²³² De gesprekken worden ook in een vertrouwelijke sfeer gevoerd. Het nadeel is dat respondenten niet met elkaar in gesprek kunnen gaan om elkaar te bevragen of aan te vullen.

Werving respondenten

Hierna heb ik overwogen hoe ik de respondenten zou zoeken en benaderen.²³³ In het gesprek met de Mobiliteitspool (zie hoofdstuk 2) heb ik met hen gesproken over het aanleveren van namen die ik kon benaderen voor dit onderzoek. De Mobiliteitspool heeft namelijk het overzicht van alle predikanten die via de Mobiliteitspool werkzaam zijn. Dit geeft mij een diverse groep respondenten. Ik heb vervolgens beseft dat deze werkwijze als risico had dat de Mobiliteitspool invloed had op de selectie. Dit heb ik in eerste instantie opgevangen door aan te geven dat ik op zoek ben naar de betekenis van mobiliteit voor het predikantschap en niet naar bijvoorbeeld een evaluatie van de Mobiliteitspool. De Mobiliteitspool heeft vervolgens een diverse populatie aangeleverd.

Vervolgens heb ik me gerealiseerd dat deze werkwijze een tweede risico meebracht. De diversiteit van de respondenten was gewaarborgd, maar niet hun anonimiteit, omdat de Mobiliteitspool wist

²³⁰ Jeanine Evers, *Kwalitatief interviewen: Kunst én kunde* (Amsterdam, 2015), p. 24

²³¹ Joost Beuving en Geert de Vries, *Doing Qualitative Research. The Craft of Naturalistic Inquiry*, (Amsterdam: 2015), p. 38

²³² Jeanine Evers, *Kwalitatief interviewen: Kunst én kunde* (Amsterdam, 2015), p. 40

²³³ Jeanine Evers, *Kwalitatief interviewen: Kunst én kunde* (Amsterdam, 2015), p. 24

welke namen zij hadden aangeleverd voor dit onderzoek. De geanonimiseerde inbreng van respondenten zou te traceren zijn naar de genoemde namen. Ik merkte bij het benaderen van respondenten dat garantie van anonimiteit voor sommigen een belangrijke voorwaarde voor het interview was. Ik heb daarom besloten om naast deze route nog op andere wijze naar respondenten te zoeken. Ik heb uiteindelijk een selectie gemaakt uit de zeven door de Mobiliteitspool aangeleverde predikanten en die selectie aangevuld met een aantal andere respondenten die ik door navraag om mij heen op het spoor kwam. De selectie die uiteindelijk is ontstaan is divers in leeftijd, geslacht, woonplaats in Nederland en ligging van de gemeente en de wijze van verbinding aan een gemeente. Er is variatie in het aantal jaar van de verbinding, het aantal werkuren, de taakomschrijving van de predikant en in of de respondent wel of niet in de gemeente woont.

Voorbereiding van de interviews

De interviews heb ik van tevoren voorbereid en opgezet aan de hand van een aantal criteria en een vooraf opgestelde topiclijst. Door de open vragen wordt de geïnterviewde vooral uitgenodigd om te vertellen en inbreng te geven. Naast de open startvragen is er telkens ruimte om door te vragen om zo meer kanten van het thema te belichten of een thema verder uit te diepen. In de interviews komt het dan ook geregeld voor dat een respondent een tweede aspect van een bepaald thema noemt, of dat een respondent op zoek is naar de overtuigingen die ten grondslag liggen aan een bepaalde praktijk. Als interviewer bewaak ik de balans tussen uitvoerigheid en gerichtheid op het beantwoorden van de vragen.²³⁴

Interviewtopics

Het interview richt zich op de praktijk van het predikantschap en op mobiliteit. De predikanten zijn immers op een bijzondere en relatief nieuwe manier aan een kerkelijke gemeente verbonden, waarbij mobiliteit kenmerkend is. Het interview bestaat uit een topiclijst die zo is opgesteld dat de vragen samen leiden tot een antwoord op de onderzoeksvraag. De onderzoeksvraag wordt dus niet direct gesteld, maar geoperationaliseerd in de interviewonderwerpen.²³⁵ Hieronder volgt de topiclijst. Daarna licht ik toe hoe deze topics voortvloeien uit wat in hoofdstuk 2 en 3 over mobiliteit en predikantschap aan de orde is gekomen en hoe de topics een antwoord geven op de vraag naar de betekenis van mobiliteit voor het predikantschap..

Startvraag:

Hoe ben je in deze gemeente komen te werken?

Vervolgthema's:

Wat was voor jou reden om via de Mobiliteitspool aan de slag te gaan?

Wat was voor de gemeente de reden om een predikant via de Mobiliteitspool te zoeken?

Hoe ziet je werkweek in deze gemeente er uit? Welke afspraken zijn er, welke prioriteiten zijn er?

²³⁴ Joost Beuving en Geert de Vries, *Doing Qualitative Research. The Craft of Naturalistic Inquiry*, (Amsterdam: 2015), p. 94-97

²³⁵ Jeanine Evers, *Kwalitatief interviewen: Kunst én kunde* (Amsterdam, 2015), p. 42

Hoe zie je je beschikbaarheid voor de gemeente?

Welke rol speelt je woon/werkplek in je predikantschap?

Wat voor soort predikant ben je in deze gemeente? Hoe zie je jezelf, hoe zien anderen jou?

Hoe zie je ambt, beroep en persoon in je predikantschap?

Wat voor contact heb je met de Mobiliteitspool?

Hoe zie je het einde van je verbinding hier en wat wil je zelf hierna gaan doen?

Hoe waardeer je, vanuit je ervaringen hier, de toekomst van tijdelijkheid in het predikantschap?

Toelichting op de topics

In de interviews heb ik door deze vragen de belangrijkste aspecten van mobiel predikantschap verkend. De thema's komen voort uit hoofdstuk 2 en 3, waar mobiliteit en het predikantschap als concepten zijn besproken. In hoofdstuk 2 hebben we in beeld gekregen dat mobiliteit in het predikantschap verkend kan worden door aandacht te hebben voor de biografische kant van de respondenten en voor de sociale en financiële status van de predikanten die ontstaat bij de technische verbinding, de invloed van verkeersmobiliteit en mobiliteit als attitude. Bovendien zijn de motieven van respondenten en gemeenten om te kiezen voor mobiliteit van belang om mobiliteit te waarderen. Dit hoofdstuk maakt ons er ook attent op dat het eind van een dienstverband vaak vragen oproept voor gemeente en predikant. In de sociaalwetenschappelijke literatuur is aandacht voor economische (on)gelijkheid, het effect van centraal werkgeverschap en toenemende professionalisering en controle in het werk. Vanuit de arbeidspsychologie en het gesprek met de Mobiliteitspool is de vraag naar voren gekomen wat de tijdelijkheid doet met het werk van de predikant en met de predikant zelf, ook in het 'psychologisch contract' tussen de betrokken partijen.

Vanuit het hoofdstuk over predikantschap is naar voren gekomen wat voor een rol een predikant heeft binnen een gemeente, hoe die is ontstaan en welke aspecten daarvan nog steeds relevant zijn. Het gaat bijvoorbeeld om het belang van het ambt dat zowel een functionele als een meer theologisch geladen dienst is aan een gemeenschap. We hebben een veelheid aan taken gezien waar een predikant zich op richt, zoals preken en sacramenten bedienen, pastoraat, studie, liturgiek, vergaderwerk en catechese. Keuzes die een predikant maakt in deze taken, maar ook in de beschikbaarheid voor de gemeente en in het bewaken van de uren vertellen veel over iemands predikantschap. Ook de verhouding tot de kerkenraad en de Mobiliteitspool doet ertoe, omdat predikantschap als baan en als ambt gezien kan worden. Het is te verwachten dat respondenten veel reflecteren op hoe zij hun ambt, beroep en persoon zien in een gemeente en wat hun rol is in de gemeente. Tot slot is het predikantschap altijd verbonden geweest met het wisselen van gemeenten en dus ben ik benieuwd hoe respondenten de vorm van de Mobiliteitspool in dit licht waarderen.

Het interview begint daarom met de startvraag die ruimte geeft voor een biografische achtergrond van de respondent. Daarna komen de aanvankelijke overwegingen rond een contract voor bepaalde tijd aan de orde vanuit het perspectief van de respondent en van de gemeente. Vervolgens ontstaat een beeld van de praktijk van het predikantschap van de respondent. In de indeling van één of meerdere werkweken worden veel keuzes, afspraken en overtuigingen zichtbaar. Specifieke

overwegingen rond beschikbaarheid voor de gemeente komen aan bod, mede omdat de Mobiliteitspool dit dé uitdaging voor de predikanten noemt. Daarna verdiep ik de praktijk van het predikantschap door te vragen wat voor predikant iemand is in die gemeente. De termen ambt, beroep en persoon geven drie aspecten van predikantschap die daarbij aan bod zouden kunnen komen. Hierna komt de verhouding tussen predikant en Mobiliteitspool aan de orde en – als ze niet eerder al aan bod zijn gekomen – de verhouding tussen predikant en gemeente. Tot slot vraag ik onder andere naar de toekomst van de respondent. Deze vraag richt zich nadrukkelijk ook op de laatste periode in de gemeente en wat de betekenis is van een vaststaande einddatum. Ik sluit af met overwegingen van de predikant over de toekomst van de Mobiliteitspool.

Structuur en werkwijze in het interview

Zoals eerder aangegeven functioneert een topiclijst als een lijst van onderwerpen die aan de orde moeten komen, maar maakt de volgorde van die onderwerpen niet uit. De volgorde kan tijdens een interview worden aangepast, bijvoorbeeld als een respondent een bepaald thema veel eerder aansnijdt dan ik op de topiclijst in gedachten had. Het interview volgt dus zo veel mogelijk het verhaal van de respondent en de daarin gelegde prioriteiten.²³⁶

Ik heb ervoor gekozen om elke predikant op de eigen werkplek in de gemeente te interviewen: in de kerk of bij de respondent thuis. Het voordeel hiervan is dat de respondent zich in een vertrouwde omgeving bevindt die uitnodigt tot vertellen en dat respondenten hierdoor gemakkelijker bereid worden gevonden om mee te werken.²³⁷ Interviews zijn er immers bij gebaat dat eerst een sfeer van vertrouwen en openheid wordt geschapen.²³⁸ Bovendien is er bij onderzoek door middel van interviews altijd een ongelijkwaardige balans tussen onderzoeker en respondent. De onderzoeker heeft de regie over het gesprek en het gesprek vindt op diens initiatief plaats. De respondent heeft regie over de inhoud. Door de respondent ook gastheer te maken van het gesprek krijgt de respondent een gelijkwaardiger positie in het gesprek. Het nadeel is dat het voor mij, met name door de reistijd naar zes verschillende gemeenten in Nederland, een tijdsintensieve onderneming is geweest om alle respondenten te spreken en dat de interviewsetting voor mij juist vreemd is.

Notities en opname

Voorafgaand aan het interview maakte ik meestal een aantal notities die me hielpen voorbereiden op het gesprek. Ik had de topiclijst in het gesprek binnen handbereik, maar stelde de vragen in principe zonder papier in beeld. Vaak keek ik alleen halverwege het gesprek snel welke thema's nog aan de orde moesten komen. Hierdoor voelt het gesprek natuurlijker dan wanneer ik met papier in de hand zit. Ik heb er ook voor gekozen om tijdens het gesprek geen notities te maken. Het voordeel van notities maken kan zijn dat er in de schrijftijd rust in het gesprek ontstaat, die een respondent kan stimuleren om meer te vertellen en die de onderzoeker helpt de gedachten te ordenen. Ik heb hier toch niet voor gekozen, omdat mijn ideaal is dat het interview zo veel mogelijk voelt als een gesprek.²³⁹ Wel nam ik de gesprekken op en schreef ik achteraf de eerste gedachten op. Voorafgaand

²³⁶ Joost Beuving en Geert de Vries, *Doing Qualitative Research. The Craft of Naturalistic Inquiry*, (Amsterdam: 2015), p. 97-103

²³⁷ Jeanine Evers, *Kwalitatief interviewen: Kunst én kunde* (Amsterdam, 2015), p. 8

²³⁸ Jeanine Evers, *Kwalitatief interviewen: Kunst én kunde* (Amsterdam, 2015), p. 38

²³⁹ Joost Beuving en Geert de Vries, *Doing Qualitative Research. The Craft of Naturalistic Inquiry*, (Amsterdam: 2015), p. 110-112

aan het gesprek heb ik dit in de correspondentie aangekondigd en ter plekke heb ik bij ieder interview de opzet van het onderzoek met de respondenten besproken. Ik heb ook verteld wat er met de data gebeurt. De respondenten hebben vervolgens voorafgaand aan het interview een verklaring van toestemming ondertekend (zie Bijlage 2).

Verwerking en geanonimiseerde teruggave

Na afloop van het interview maakte ik een transcriptie van de opname.²⁴⁰ De transcriptie heb ik vervolgens uitgebreid geanonimiseerd. Ik wijzigde elke verwijzing naar de plaats of gemeente van een predikant naar een algemene omschrijving. Ook andere gegevens zoals de lengte van de verbintenis, specifieke gegevens over de achtergrond van de predikant of diens persoonlijke situatie heb ik daarin onherkenbaar gemaakt. Het lastigst waren daarbij de vaak uitgebreide verhalen over de situatie van de gemeente, van belangrijke personen binnen die gemeente of thema's die in een gemeente spelen: daarin heb ik vaak met kleine wijzigingen de schets algemener gemaakt.

Deze geanonimiseerde teksten heb ik teruggegeven aan de respondenten, die vervolgens instemden met deze tekst. Geen van de respondenten gaf aan verdere wijzigingen te wensen, behalve dat in enkele interviews een herleidbaar gegeven was blijven staan. De respondenten hebben toestemming gegeven voor gebruik in dit onderzoek mits de interviews alleen gebruikt worden voor de beschrijving en analyse en ze niet zouden worden opgenomen in de thesis, bijvoorbeeld als bijlage. Bij het doorlezen van een geheel interview is ondanks de anonimisering namelijk soms toch zo veel verhalende informatie opgenomen, dat een herleidbaar beeld van een predikant en/of gemeente kan ontstaan, zeker gezien de relatief kleine groep waaruit de respondenten gevonden zijn. Ik heb er daarom voor gekozen om ook geen geanonimiseerd profiel van elke respondent te schetsen, omdat juist zo'n portret van predikant of gemeente al snel herkenbaar is. In plaats daarvan bespreek ik de teksten inhoudelijk en geef ik telkens aan voor hoeveel respondenten een bepaalde observatie of opmerking geldt

5.3 Het verwerken van de data

De interviews leveren dus de zes audiobestanden op die ik heb getranscribeerd en geanonimiseerd.²⁴¹ Tegelijkertijd heb ik ook tijdens het uitvoeren van de interviews en tijdens de eerste transcripties al analyserende gedachten gehad, die ik heb opgeschreven.²⁴² Bij het verwerken van de interviews heb ik deze notities mee verwerkt. Deze eerste gedachten waren soms gedachten over het groeperen van verschillende fragmenten tekst. Ook waren het soms notities die suggesties gaven voor volgende interviews.²⁴³ Een aantal keren maakten respondenten na het stoppen van de opname nog relevante opmerkingen over het onderwerp. Het viel bovendien op hoe belangrijk respondenten hun anonimiteit vonden. Ook viel op dat de respondenten na afloop vaak erg benieuwd waren naar wat andere respondenten hadden gezegd.

²⁴⁰ Joost Beuving en Geert de Vries, *Doing Qualitative Research. The Craft of Naturalistic Inquiry*, (Amsterdam: 2015), p. 108-109

²⁴¹ John Swinton en Harriet Mowat, *Practical Theology and Qualitative Research* (Londen, 2006) p. 47

²⁴² Jeanine Evers, *Kwalitatief interviewen: Kunst én kunde* (Amsterdam, 2015), p. 28

²⁴³ Joost Beuving en Geert de Vries, *Doing Qualitative Research. The Craft of Naturalistic Inquiry*, (Amsterdam: 2015), p. 157

Bij het verwerken van de data heb ik gebruik gemaakt van codes.²⁴⁴ Ik heb dat in eerste instantie analoog gedaan door de teksten te printen, te lezen, te knippen en te sorteren. Daarbij noteerde ik dan bij kleine gedeelten -soms een paar woorden in een zin, soms een hele zin – een code. Die code kan een beschrijving zijn van de inhoud van wat de respondent zegt, maar het kan ook een beschrijving van een emotie of sfeer zijn. Deze codes zitten dus relatief dicht op de teksten van de interviews.

Hierbij blijf ik zo dicht mogelijk bij de formulering of de emotie van het tekstfragment. Vervolgens blijken binnen een interview en in vergelijking met de andere interviews bepaalde eenheden veel met elkaar te maken te hebben. Deze eenheden zette ik dan samen in een categorie. Binnen elke categorie kijk ik weer terug naar de specifieke codes en wat mensen daarover zeggen: of respondenten bij een bepaald thema allemaal hetzelfde zeggen, of dat ze het thema allemaal noemen, maar er tegengestelde perspectieven op hebben. Hiermee is het onderzoek inductief: het volgt de informatie die uit het onderzoek naar voren komt en kiest de beschrijvingen van de respondenten.²⁴⁵ De respondenten bieden in hun eigen woorden een inhoudelijk perspectief op thema's uit de literatuur over mobiliteit en predikantschap.

In het interpreteren van de interviews ben ik zo in gesprek met het concrete materiaal van de geanonimiseerde interviewteksten en de hoofdcategorieën. Telkens kijk ik met frisse ogen naar het materiaal om de ervaringen en eigen gedachten die ik als onderzoeker tijdens het interviewen heb gevormd kritisch te bevragen en te nuanceren vanuit het onderzoeksmateriaal. Het gevaar bestaat anders dat vondsten uit de eerste twee interviews in het andere materiaal worden 'ingelezen' en dat ik daar steeds minder opensta voor de stem van respondenten.²⁴⁶

In de beschrijving van het onderzoeksmateriaal blijf ik daarom dicht op de taal van de respondenten. In de weergave van de onderzoeksdata in het volgende hoofdstuk volg ik de volgorde van de vragen uit hoofdstuk 5. Ik geef per thema aan welke reacties respondenten geven, en hoeveel respondenten een reactie herkennen. Het materiaal is direct gebaseerd op verbatim-materiaal van de interviews. Tussendoor staan directe citaten. Binnen elk gespreksonderwerp rangschik ik verschillende alinea's op code. De beschrijving van de onderzoeksdata bevat nog geen interpretatie of analyse van de data.

5.4 Het interpreteren van de data

De beschrijving van de onderzoeksresultaten wordt in hoofdstuk 6 in zoverre geïnterpreteerd dat ik als onderzoeker het onderzoeksmateriaal codeer en groepeer. In hoofdstuk 7 volgt de interpretatie van het materiaal. Uit een aantal thema's in het onderzoek en uit het onderzoeksmateriaal als geheel komen een aantal elementen naar voren die van belang zijn voor de beantwoording van de vraag naar de betekenis van mobiliteit voor het predikantschap.

In deze fase verbind ik de ontdekkingen uit het onderzoeksmateriaal ook met de literatuur over mobiliteit en het predikantschap. De onderzoeksdata gaan in gesprek met wat we te weten zijn

²⁴⁴ Joost Beuving en Geert de Vries, *Doing Qualitative Research. The Craft of Naturalistic Inquiry*, (Amsterdam: 2015), p. 162-169

²⁴⁵ Jeanine Evers, *Kwalitatief interviewen: Kunst én kunde* (Amsterdam, 2015), p. 24

²⁴⁶ Joost Beuving en Geert de Vries, *Doing Qualitative Research. The Craft of Naturalistic Inquiry*, (Amsterdam: 2015), p. 42, 44

gekomen over die twee concepten. Er ontstaat een kritische dialoog. Daarbij staat zoals eerder aangegeven het perspectief uit het onderzoeksmateriaal centraal. Een aantal keer komen respondenten direct aan het woord. Tegelijkertijd kan de uitkomst van het onderzoek worden verhelderd door de verschillende perspectieven. De diversiteit van de onderzoeksdata komt daarmee tot zijn recht.²⁴⁷

5.5 Ethiek van het onderzoek en datamanagementplan

Ethiek van het onderzoek

Bij praktisch-theologisch onderzoek is onderzoeksethiek van groot belang. In het onderzoek wordt namelijk gewerkt met gevoelige data rond persoonlijke levensovertuigingen die in de categorie bijzondere persoonsgegevens vallen en dus goed beschermd moeten worden. De Algemene Verordening Gegevensbescherming die op 25 mei 2018 is ingegaan maakt dit nog belangrijker.

De respondenten die meewerken aan de interviews informeer ik tevoren over het doel en de opzet van het onderzoek en de stappen die ik in het onderzoek zet. Ik vraag hen toestemming (informed consent) om hen te mogen interviewen en om de data te gebruiken. De transcripties van de interviews worden geanonimiseerd en ik draag er zorg voor dat zij ook in de verslaglegging niet meer identificeerbaar zijn door anderen. Dit is van extra belang omdat de groep predikanten in de Mobiliteitspool niet heel groot is. Respondenten zijn anders gemakkelijk te herleiden aan de hand van details over hun persoonlijke biografie, de woonplaats of de gemeente, maar ook door verhalende gegevens over hun werk. De respondenten zien hiertoe de transcriptie van het interview in om correcties aan te geven en de anonimiteit te waarborgen. In het analyse-proces deel ik mijn bevindingen met hen, zodat zij ook hier kunnen reageren of ze zich hierin al dan niet herkennen.

Datamanagementplan

Hieronder werk ik het datamanagementplan uit volgens de richtlijnen van NWO.²⁴⁸ Het onderzoek genereert data uit zes interviews en genereert daarnaast veldnotities van de onderzoeker. De interviewdata wordt verkregen via een opname-app op een mobiele telefoon en daarna naar de harde schijf van een vaste computer overgezet. De audiofragmenten, de veldnotities, de transcripties en de geanonimiseerde versie van de interviews zijn niet van deze locatie afgeweken. Wel werden zij ook op een externe harde schijf bewaard. De formulieren met de toestemming voor het onderzoek zijn eveneens op deze locatie bewaard. Het gaat dus om zeven audiofragmenten (inclusief het gesprek met de Mobiliteitspool), veertien Word-documenten (zeven interviewtranscripties waarvan zes geanonimiseerd en een document met veldnotities) en zes ondertekende formulieren. Daarnaast wordt in de scriptie en in het werkdocument gebruik gemaakt van de geanonimiseerde data. Het gaat in totaal om enkele tientallen MB's aan data. De data kan na het onderzoek worden overgezet naar de Universiteitsbibliotheek van de PThU. Er is tijdens het onderzoek steeds voldoende opslagcapaciteit en de data wordt bij elk gebruik opnieuw op beide locaties opgeslagen. Het gebruik van een externe opslagschijf en een eigen harde schijf wordt niet als ideaal gezien. In het kader van het belang van deze masterscriptie en de werkbaarheid leek dit echter wel het hoogst haalbare. De

²⁴⁷ Joost Beuving en Geert de Vries, *Doing Qualitative Research. The Craft of Naturalistic Inquiry*, (Amsterdam: 2015), p. 85-87

²⁴⁸ Voor het datamanagementplan gebruik ik de vragen uit het Formulier Datamanagementplan dat te raadplegen is via <https://www.nwo.nl/beleid/open+science/datamanagement>

data is in te zien door de begeleider van de masterthesis en wordt na afloop van het onderzoek op de beveiligde server van de PThU opgeslagen. Het onderzoeksverslag zal via de Universiteitsbibliotheek digitaal te raadplegen zijn. Omwille van de anonimiteit van respondenten is hergebruik na afloop van het project in principe niet mogelijk tenzij respondenten hier via de onderzoeker toestemming voor geven. De methode die ik in dit hoofdstuk heb uitgewerkt volgt de Nederlandse Gedragscode Wetenschapsbeoefening.²⁴⁹ Het onderzoek voldoet ook aan de European Code of Conduct for Research Integrity.²⁵⁰

²⁴⁹ VSNU, *De Nederlandse Gedragscode Wetenschapsbeoefening: Principes van goed wetenschappelijk onderwijs en onderzoek* (Den Haag, 2014²)

²⁵⁰ ESF, ALLEA, *The European Code of Conduct for Research Integrity* (Straatsburg 2011)

Hoofdstuk 6: Resultaten van het onderzoek

6.1 Werkwijze

In dit hoofdstuk volgen de resultaten van de interviews met predikanten in de Mobiliteitspool. Deze interviews zullen een beeld geven van wat mobiliteit voor betekenis heeft voor het predikantschap in de concrete context van predikantschap voor bepaalde tijd via de Mobiliteitspool. In het vorige hoofdstuk is de werkwijze van het verzamelen en coderen van de data al toegelicht. Hieronder volgen de resultaten van het onderzoek.

6.2 De weg naar de gemeente

Achtergrond respondenten

Ik ben de gesprekken steeds begonnen met de uitnodiging aan de respondent om te vertellen hoe de respondent in de gemeente terecht is gekomen. Hieronder geef ik weer wat in die verhalen aan de orde kwam en geef ik de karakteristieken van de zes geïnterviewde respondenten.

In de verhalen over de verbinding met de gemeente via de Mobiliteitspool vertellen respondenten ook over andere elementen van hun leven. Vier respondenten beginnen hun verhaal rond het moment van afstuderen in de predikantsmaster. Twee respondenten vertellen ook over een proces tijdens en voorafgaand aan de studie, waarin zij onderzochten of ze wel of geen predikant wilden worden. Zij vertellen over ervaringen tijdens de studie en de stage en gebeurtenissen in hun privéleven die hen ertoe brengen het predikantschap op te pakken. Voor twee respondenten is dat een nieuwe stap na eerder ander werk te hebben gedaan. Voor vier respondenten volgt dit predikantschap op hun afstuderen, maar bij een aantal zitten daar wel periodes tussen waarin zij bijvoorbeeld vervangingswerk deden. Alle respondenten vertellen dat de keuze voor de gemeente voor een deel bepaald werd door de gezinssituatie, woonplaats en het werk van een partner. De keuze voor een gemeente wordt in overleg gemaakt met de situatie van de partner en een eventueel gezin.

De verhalen verschillen waar het de persoonlijke achtergrond van de respondenten betreft. Tegelijkertijd vertellen alle respondenten wel hoe na het afstuderen een oriëntatieproces begon naar een gemeente. Vier respondenten geven aan dat die zoektocht gecombineerd werd met tijdelijk ander werk zoals vervangingswerk of een promotie, of met een korte pauze. Meerdere respondenten geven aan dat de keuze voor predikantschap een bewust besluit is geweest, maar ook dat dit besluit zich vaak pas in de laatste jaren van de studie of de eerste periode ná de studie definitief heeft gevormd. De zoektocht naar een gemeente is voor drie van de respondenten moeizaam geweest. Voor de andere drie respondenten is de huidige gemeente wel meteen in de eerste fase van zoeken in beeld gekomen. Voor één respondent is de zoektocht ook op pauze gezet en pas op latere leeftijd met succes hervat. Twee van de respondenten zijn op latere leeftijd predikant geworden.

In de beschrijvingen van het beroepsproces vallen een aantal dingen op. Respondenten hebben bijvoorbeeld vrijwel allemaal in algemene zin naar de vacatures voor predikanten gekeken en niet specifiek naar vacatures uit de Mobiliteitspool. Voor drie respondenten geldt dat zij vooral enthousiast werden over de vacature en daarna nadachten over de Mobiliteitspool. Voor drie respondenten kwam de gemeente juist in beeld door een oriënterend gesprek met de Mobiliteitspool of de arbeidsbemiddeling. Voor twee respondenten kwam de Mobiliteitspool in beeld door een frustrerend beroepsproces in andere gemeenten.

Beroepingsproces

Een aantal respondenten beschreef het beroepingsproces bij de gemeente waarin ze nu werken. Dat gaat vaak over de profielschets en over de inhoud en sfeer van de gesprekken met de beroepingscommissie. Vrijwel alle respondenten noemen ook dat het beroepingsproces via de Mobiliteitspool vlot gaat. Dat staat in tegenstelling tot het reguliere beroepingswerk, dat respondenten beschrijven als lang durend en teleurstellend. Drie respondenten hebben de ervaring dat het lastig is een geschikte gemeente te vinden die het ook in hen ziet zitten. In het spreken over dit proces blijkt dat respondenten uitgebreid onderzoek doen naar of de gemeente bij hen past en of ze zich herkennen in het profiel. De respondenten geven aan dat het belangrijk om een klik of match te ervaren, om 'verliefd' te zijn op de gemeente, om zich te herkennen in de gemeente. Respondenten zien als kernvraag in het proces of zij zichzelf als predikant in de gemeente zien werken. De sfeer in het gesprek is bepalend. Daarnaast wordt herkenning in het profiel genoemd en noemden vier respondenten dat zij het positief vonden dat de gemeente een realistisch verhaal had over de eigen situatie.

Onderzoekspopulatie

Uit de beschrijvingen is al duidelijk geworden dat twee van de respondenten op latere leeftijd het predikantschap op hebben gepakt. Hieronder geef ik nog enkele andere karakteristieken. Het onderzoek is uitgevoerd onder twee mannelijke en vier vrouwelijke predikanten. Hun leeftijd varieert van eind-twintiger tot achterin de vijftig. Drie respondenten zijn naar de gemeente toe verhuisd, waarvan twee ver verhuisd zijn. Twee van hen bewonen een pastorie die door de gemeente ter beschikking is gesteld. Drie respondenten wonen in een eigen woning en zijn niet verhuisd. Hun reisafstand naar de gemeente varieert van een paar minuten tot een uur. De respondenten behoren allemaal tot het brede midden van de Protestantse Kerk in Nederland, met vrijzinnige, evangelische en confessionele accenten bij sommigen. Er zijn geen predikanten bij die zich verbonden voelen met de Gereformeerde Bond of die Evangelisch Luthers zijn. Alle predikanten hebben een partner, twee predikanten hebben kinderen.

De gemeenten waaraan zij verbonden zijn sluiten aan bij de ligging van de predikanten. Twee van de gemeenten liggen in een stad, drie gemeenten liggen in grotere plaatsen en een gemeente ligt in een dorp. Een van de gemeenten is klein. De andere vijf gemeenten zijn middelgroot tot groot. In deze gemeenten is in ieder geval tijdens een deel van de periode van de Mobiliteitspool-predikant een of meer collega's werkzaam. In een aantal gevallen maakt de gemeente als wijkgemeente deel uit van een groter verband. Twee van de predikanten hebben ook een klein deel van hun werktaken ten behoeve van dit grotere geheel. De verbindingen variëren van twee tot vier jaar en de respondenten hebben contracten voor tussen de 0.4 en 1.0 fte. De karakteristieken van gemeenten met betrekking tot de Mobiliteitspool volgen verder in dit onderzoek.

6.3 Predikant en Mobiliteitspool

Hieronder geef ik weer hoe de relatie is tussen predikanten en de Mobiliteitspool. Daarbij gaat het zowel om de overwegingen over en het contact mét de Mobiliteitspool in het beroepingsproces als om de band met de Mobiliteitspool na de bevestiging in de gemeente. De arbeidsvoorwaarden komen hierbij ook aan bod.

Beroepen via de Mobiliteitspool - de vacatures

Elke respondent geeft aan dat zij voorafgaand aan of tijdens het beroepsproces al een beeld hadden van predikantschap via de Mobiliteitspool. Een respondent geeft bijvoorbeeld aan dat een specifieke vacature de aandacht trok en dat het met die gemeente klikte en dat daarna gedachten opkwamen over mobiliteit. Deze volgorde geldt voor drie respondenten. De andere drie respondenten hebben zich op de Mobiliteitspool georiënteerd en zich daar aangemeld.

In de interviews noemen respondenten dat zij bij de Mobiliteitspool uitkomen omdat de vacatures die via de Mobiliteitspool werken goed aansluiten bij hun wensen. De vacature is bijvoorbeeld voor een beperkt aantal jaar, wat voor sommige predikanten positief is. De vacature is voor een geschikt aantal uren of in de juiste omgeving. Vaak is er niet op alle factoren een 'match', maar wel op genoeg factoren om de vacature aantrekkelijk te maken. In het reguliere predikantschap zijn er niet altijd vergelijkbare functies. Een aantal respondenten noemde specifieke factoren van een vacature 'een uitkomst' of 'erg prettig'. Dan gaat het hen er vooral om de functie te kunnen combineren met een andere baan, andere interesses, een studerende of werkende partner of een woonplaats. De functie vormt dus een ideale combinatie met de huidige situatie.

Vrijwel altijd wordt ook wel een nadeel genoemd: een keer is dat de verhuizing naar een andere woonplaats, een andere keer de reisafstand of het lage aantal uren. Vier respondenten noemen dat zij het beperkte aantal jaren de termijn van tevoren nadelig vonden of er twijfels over hadden.

Tegelijkertijd weten alle respondenten vervolgens een positieve draai aan de aanvankelijke nadelen te geven. Verhuizing naar een andere woonplaats blijkt een nieuwe stap te worden. De reisafstand geeft ook mentale rust van de gemeente. Het lage aantal uren geeft de kans om een hobby op te pakken. En elke respondent heeft een positieve draai gegeven aan de termijn. Vier respondenten noemen dat deze periode een goede uitkomst biedt om te ontdekken of het predikantschap goed past. Zij noemen dat het dan prettig is dat zij zich niet voor vele jaren vastleggen. Dat geeft de vrijheid om na een aantal jaar een andere keuze te maken of elders predikantschap op een andere manier aan te pakken.

Beroepen via de Mobiliteitspool – de termijn

Alle respondenten noemen wel dat de lengte van de termijn uitmaakt. Respondenten die drie jaar of langer aan een gemeente verbonden zijn noemen allemaal dat weliswaar om een vaste periode gaat, maar dat de drie of vier jaar wel een goede periode leek om een eerste gemeente te leren kennen. Onder hen zijn twee respondenten die weinig twijfels hebben gehad over het korte aantal jaren. Respondenten die korter dan drie jaar aan een gemeente verbonden zijn noemen dat zij die periode van tevoren erg kort vonden. Met het oog op het werk hebben de meeste predikanten van tevoren dus drie of vier jaar geschikt gevonden. Drie van hen hadden persoonlijk gezien juist behoefte aan zekerheid voor een iets langere termijn. Zij noemen dat zij mogelijk dan alsnog na vier of vijf jaar waren vertrokken, maar dat het hen zekerheid had gegeven als zij dat moment iets meer zelf hadden kunnen bepalen.

Beroepen via de Mobiliteitspool – financiële vragen

Veel respondenten geven aan dat zij van tevoren wel vragen over de Mobiliteitspool hadden. Zij vroegen zich bijvoorbeeld af hoe de financiële beloning geregeld was. De Mobiliteitspool heeft een

andere beloningsconstructie dan het traktement dat een reguliere predikant ontvangt. Respondenten geven aan dat de inschaling in het begin niet goed geregeld was. Vier respondenten geven aan dat voor hen de secundaire arbeidsvoorwaarden van de Mobiliteitspool veel minder goed zijn dan bij regulier predikantschap. Ze wijzen op de reiskostenregeling en op de hoogte van vergoedingen voor verhuis- en studiekosten.

Beroepen via de Mobiliteitspool – haalbaarheid en positie

Drie respondenten hebben zich voorafgaand aan de verbinding ook afgevraagd of zij wel goed predikant konden zijn in het beschikbare aantal uren en in de beschikbare jaren. Zij geven aan dat de verwachtingen in de vacature van de gemeente hen mogelijk onhaalbaar leken. Drie respondenten noemen dat de Mobiliteitspool hen 'beginnende predikanten' noemt en dat zij die aanduiding niet behulpzaam vinden. Hoewel de term technisch gezien klopt – het in een eerste gemeente – geeft een respondent bijvoorbeeld aan na een aantal jaar studie en stage nu wel 'volledig predikant' te zijn. Een respondent zegt: predikant worden in de pool wil je in principe natuurlijk niet. Voor dit aantal uren en deze periode heb je niet al die jaren gestudeerd. Drie respondenten geven aan dat het label 'beginnend predikant' iets doet met hoe serieus je wordt genomen in de gemeente. Twee van hen geven aan dat dit in de praktijk meevalt, door factoren in de gemeente. Een van hen geeft aan last te ondervinden van dit stempel.

De Mobiliteitspool – begeleiding in het beroepsproces

Er is nog een factor die sommige respondenten noemen die meehelpt in het proces. Dat zijn de ervaringen van de respondenten met de Mobiliteitspool. Drie respondenten hebben gebruikgemaakt van de Mobiliteitspool in de zoektocht naar een gemeente (in plaats van dat zij eerst een gemeente aantrekkelijk vonden en daarna in gesprek gingen met de Mobiliteitspool). Zij noemen de begeleiding professioneel en prettig en geven aan dat de Mobiliteitspool een predikant goed aan een gemeente kan helpen. Een van hen noemt dit proces juist vervelend, omdat de intake voelt als een zoveelste toetsmoment terwijl de respondent toch al predikant is. Drie respondenten geven aan dat de mensen van de Mobiliteitspool hen tijdens het beroepsproces opvallend goed hebben geholpen.

De Mobiliteitspool – begeleiding in het predikantschap

De begeleiding door de Mobiliteitspool wordt ook nadat de respondenten begonnen zijn nog gewaardeerd. Vijf respondenten noemen de Mobiliteitspool een hulp als er iets speelt in de gemeente. Zij noemen die hulp bijvoorbeeld snel en adequaat en geven aan het prettig is dat er een extra instantie is 'buiten de gemeente'. Voor deze vijf respondenten helpt het dat dit contact mogelijk is, ook al is het vaak niet nodig. Een aantal van hen hebben ook met serieuze vragen overlegd. Een respondent geeft aan dat de Mobiliteitspool juist niet echt veel helpt, omdat zij als er echt iets speelt in een gemeente toch op afstand zitten. Andere respondenten geven aan dat de Mobiliteitspool inderdaad geen problemen oplost, maar wel een veilige plek is die met je mee kan denken. Twee respondenten noemen ook dat zij verwachten dat de Mobiliteitspool hen ook weer kan helpen aan het eind van de verbinding.

De Mobiliteitspool – financiële en arbeidsrechtelijke praktijk

Respondenten noemen ook dat de Mobiliteitspool alles duidelijk regelt, wat veel tijd en mogelijk ook gedoe met gemeenten scheelt. De arbeidsrelatie met de gemeente is daardoor erg duidelijk. Respondenten geven wel aan dat hun financiële vragen over de Mobiliteitspool terecht waren en dat

zij minder verdienen. Respondenten noemen wel dat er aan betere mogelijkheden voor inschalen gewerkt is. Drie respondenten geven aan dat zij dankzij hun gemeente sommige vergoedingen alsnog ontvingen. De Mobiliteitspool wordt wel 'op een positieve manier zakelijk' genoemd. Een respondent noemt het om deze reden ook een goede start voor een jonge beginnende predikant: er gebeurt al zo veel in de eerste gemeente, dan is het prettig als zakelijk alles goed geregeld is.

De Mobiliteitspool – evaluatiegesprekken

Deze zakelijkheid zet zich door in het moment waarop de Mobiliteitspool nog meer zichtbaar is: de Mobiliteitspool is aanwezig bij een gesprek tussen de gemeente en de predikant over het functioneren. De respondenten die dit gesprek noemen geven aan dat dit prettig is, omdat er dan wederzijds wordt besproken hoe het bevalt. De aanwezigheid van een externe partner als de Mobiliteitspool helpt om het gesprek georganiseerd te voeren. Een respondent geeft aan zich in dat gesprek door de Mobiliteitspool gesteund te hebben gevoeld. Deze bewoordingen komen vaker terug: ook in de beroepingsprocedures noemen respondenten de Mobiliteitspool een steun. De zakelijkheid helpt dan om gemeenten duidelijk te maken hoe alles werkt en wat zij wel en niet van hun nieuwe poolpredikant kunnen verwachten.

De Mobiliteitspool - Mobiliteitspooldag

De Mobiliteitspool biedt daarnaast ook momenten aan waarop poolpredikanten elkaar ontmoeten. Daarbij zijn soms ook andere groepen aanwezig zoals interim-predikanten en categoriaal pastores. Alle zes de respondenten noemen deze dagen. Drie van hen zijn enthousiast over de inhoud, die inspirerend wordt genoemd. Vier van hen zijn er positief over om mensen in hetzelfde schuitje te ontmoeten. Een respondent zegt: deze dag voelde als hij er echt voor ons was. Een respondent geeft aan dat het van te voren voelde als extra gedoe, maar dat het positief verraste en nuttig was. Weer een andere respondent geeft aan hoe fijn het is dat zo'n dag je uit de regio haalt.

De Mobiliteitspool - urenregistratie

Tot slot noemen respondenten met het oog op de Mobiliteitspool de urenregistratie. Deze komt verderop terug, maar ik noem hier dat respondenten deze vrijwel allemaal omschrijven als irritant en tijdrovend, maar ook als erg verhelderend. Het houdt hen ervan bewust waar hun werktijd naartoe gaat en helpt hen om keuzes te maken en zichzelf te beschermen.

6.4 Gemeente en Mobiliteitspool

Voor gemeenten geldt dat de Mobiliteitspool hen kan helpen aan een predikant in een overgangssituatie. De respondenten vertellen in het interview ook over de motieven en situaties van de gemeente. Hiermee worden ook de situaties van de predikanten verduidelijkt.

Gemeenten in overgangssituaties

In vier van de zes situaties gaat het om een reguliere situatie waarin een vacature is ontstaan na vertrek van een predikant en waar ervoor is gekozen om een tijdelijke predikant te beroepen door een onduidelijke toekomst. In die drie gevallen wil de kerkelijke gemeente of de algemene kerkenraad in het geval van een wijkgemeente zich niet verbinden aan een nieuwe predikant voor onbepaalde tijd. Een respondent geeft bijvoorbeeld aan dat de gemeente een paar jaar wil gebruiken om te bezien hoe de gemeente verder wil in de toekomst. Het gaat dan om de predikantsformatie, maar in twee gevallen ook om een bredere bezinning op hoe men gemeente wil zijn. In alle drie de gevallen wordt

de predikantsformatie in de toekomst waarschijnlijk kleiner. De kripsituatie is echter nu nog niet zover dat de vacature helemaal vervalt en dus wordt de vacature ingevuld door een parttime predikant vanuit de Mobiliteitspool. In de tussenperiode heeft de gemeente zo wel een nieuwe predikant, die alleen niet voor onbepaalde tijd gegarandeerd kan worden. Bijna alle gemeenten beroepen een predikant voor het volledige werk van een predikant, maar geven daarnaast ook speciale taken mee, zoals een focus op jongerenwerk (een respondent), jonge gezinnen (een respondent) of dertigers/veertigers (een respondent). Vier respondenten geven aan dat zij vanuit de situatie van de gemeente deze oplossing begrijpelijk vinden. Twee respondenten vragen zich wel af of de gemeente wel door kan gaan met het afbouwen van het aantal uren. Een respondent noemt dat de gemeente graag veel meer verschillende modellen voor het beroepen van een predikant had gewaardeerd. Bij twee van deze gemeenten is de keuze voor een tijdelijke predikant deel van een creatieve oplossing, om binnen de hele gemeente naar de toekomst te kijken. Een gemeente kwam tot de wens voor een predikant voor bepaalde tijd mét een opdracht voor een bepaalde doelgroep in afwachting van een nieuwe blik op de predikantsformatie. Een andere gemeente heeft de predikantsformatie herzien en eveneens besloten te investeren in een parttime predikantsvacature. Bij alle vier de gemeenten is dus sprake van een overgangssituatie, maar voor al deze respondenten is het ook mogelijk dat zij in de toekomst een regulier beroep kunnen ontvangen van deze gemeente.

Gemeenten zonder echte overgangssituatie

In een aantal gevallen is het minder duidelijk dat er sprake is van een overgangssituatie. In één van bovenstaande gevallen gaat het bijvoorbeeld om een kleine gemeente, die niet meer goed voor langere tijd durft te beroepen omdat de toekomst van de gemeente kwetsbaar is. Hier lijkt dus in eerste instantie sprake van een gemeente die alleen om financiële redenen niet regulier beroept. Maar het gebrek aan vertrouwen speelt ook mee: de Mobiliteitspool brengt rust, omdat er een predikant komt waarbij het voor de gemeente niet mis kan gaan: als er een mismatch is zitten predikant en gemeente maar kort aan elkaar vast. Deze gemeente wil het liefst wel vast beroepen, omdat ze vindt dat het tijd kost om als predikant en gemeente elkaar te leren kennen. Er is nog een tweede gemeente die om deze reden liever voor vast beroept en waar ook geen sprake is van een overgangssituatie omdat hierna opnieuw een predikant nodig zal zijn, maar die dat vanwege beleid van de algemene kerkenraad niet doet.

6.5 Predikantschap in de praktijk

In ieder interview vroeg ik de respondenten naar wat ze doen in hun werk en waar ze hun tijd aan besteden. Daarbij kwam ook aan de orde hoe dat is afgestemd en welke prioriteiten zij leggen in het werk. Veel respondenten schetsen een werkweek en vullen dat aan met andere taken of schetsen een tweede werkweek die er weer anders uit ziet. Ik besteed hier ook aandacht aan de hoeveelheid uren die de respondenten maken en wat hun gedachten daarover zijn.

De praktijk: urenverdeling

Respondenten geven allemaal aan dat ze nu een goed beeld hebben van waar hun tijd naartoe gaat door het urenregistratiesysteem dat zij voor de Mobiliteitspool bijhouden. Respondenten noemen dit een vervelende of schoolse taak, maar geven aan dat het hen ook helpt. Ze zien waar hun tijd naartoe gaat en veel van hen komen er achter dat zij te veel uren maken.

In de gemiddelde werkweek van elke respondent gaat vooral veel tijd naar het voorbereiden en leiden van kerkdiensten en de preek. Geen van de predikanten gaat wekelijks voor, waardoor er eigenlijk twee soorten werkweken ontstaan: 'preekweken' en weken zonder kerkdienst. Vrijwel alle respondenten geven aan dat het hen tegenvalt hoeveel tijd preken en kerkdiensten kosten. Bij de meeste respondenten loopt de preek daardoor als een rode draad door een werkweek waarin zij voorgaan: vroeg in de week begint de eerste blik en daarna gaat de preek door de week mee. Vooral bij bijzondere diensten komt er al snel nog veel meer bij kijken. De geschetste werkweek is in eerste instantie vaak de preekweek.

Andere tijd gaat naar pastorale bezoeken en naar crisis- en rouwpastoraat en uitvaarten. Daarna noemen respondenten een hele groep andere activiteiten zoals kinderwerk en jeugdwerk, vergaderingen van kerkenraad of verschillende commissies of taakgroepen en gespreksgroepen en ander groepswork. Veel respondenten volgen ook nascholing en twee respondenten noemen dat dat in het begin veel tijd vraagt: zes keer twee dagen in een jaar. Voor een halftime predikant zijn dat al snel een kleine zes werkweken, want nascholing valt onder werktijd. Er zijn twee respondenten die tijd voor studie of lezen noemen en slechts één noemt een collegiale gemeenschap.

De praktijk: wat blijft liggen

Respondenten noemen bij pastorale bezoeken dat zij hier meer tijd voor willen maken. Een respondent noemt bijvoorbeeld dat er tijd is voor twee of drie pastorale bezoeken per week en twijfelt of dat genoeg is. Twee andere respondenten geven ook aan dat er vooral ruimte is voor crisispastoraat en weinig regulier bezoekwerk. In twee gemeenten doen de predikanten helemaal geen regulier bezoekwerk. In een gemeente worden begrafenissen gedelegeerd naar betrokken oud-predikanten in de regio. Dit wordt door de respondent overigens positief gewaardeerd, omdat hierdoor tijd vrijkomt om andere taken te verrichten. Een aantal respondenten noemt dat ze meer tijd zouden willen hebben om plannen te maken voor jongere doelgroepen. Vier respondenten geven aan dat zij graag tijd willen besteden aan pionierende activiteiten of activiteiten die gericht zijn op twintigers tot veertigers.

De praktijk: werken met werktijden

Het wisselt in welke mate de respondenten hun werkweek vast inplannen. Vier respondenten vertellen over vaste werkdagen en dagen waarop ze vrij proberen te zijn of andere verplichtingen hebben. Tegelijk vertellen die vier respondenten dat ze zich daar in de praktijk niet aan houden. Een respondent zegt bijvoorbeeld dat predikantswerk niet in werkdagen te vatten is: het werk verspreidt zich over de week. Het maakt werkdagen voor deze respondent iets leger, maar het werk is ook intensief. Dat werk zich lastig laat concentreren op een werkdag is vooral voor respondenten die buiten de gemeente wonen lastig, omdat die daardoor moeten nadenken over het combineren van activiteiten. Een respondent geeft bijvoorbeeld aan één of twee vaste werkdagen in de gemeente te plannen en daarnaast flexibel te zijn in de avonden en op andere dagen.

De praktijk: werken zonder werktijden

Drie respondenten vertellen dat vaste werkdagen inplannen in hun huidige situatie niet hoeft: deze predikanten werken parttime en hebben geen andere baan. Ze noemen dat een grote zegen voor het werk als predikant, maar geven ook aan dat het dan nog lastiger is om vrij te nemen. Het voordeel is voor de een dat de week vrij kan worden gepland voor andere verplichtingen thuis, voor de ander is

het voordeel dat het parttime werk uitgesmeerd kan worden over een hele week en zo heel behapbaar wordt. Voor de laatste geeft het ruimte voor andere interesses, maar die noemt het ook frustrerend omdat er in de praktijk toch elke dag wel iets moet gebeuren. Veel respondenten geven aan te moeten leren het werk af te bakenen, ook een activiteit als het beantwoorden van mail.

De gemeente: werkafspraken en werkverdeling

Respondenten maken afspraken met de gemeente over het uit te voeren werk. Alle respondenten richten zich op een aantal basistaken aangevuld met bepaalde speerpunten van de gemeente. Bij drie respondenten worden bepaalde commissies of elementen van het gemeenteleven over meerdere predikanten verdeeld. Daarbij wordt in meerdere gevallen ook samengewerkt met predikanten of betaalde krachten in andere wijkgemeenten. Twee respondenten doen bijvoorbeeld in hun gemeente relatief weinig bestuurswerk en commissies. Een van hen vindt dit heel plezierig, de ander is er soms blij mee, maar mist daardoor ook de ruggensteun van de kerkenraad en de bestuurlijke mogelijkheden om iets te veranderen. Ook andere respondenten noemen het belangrijk om als predikant wel in het meeste gemeentewerk aanwezig te zijn om predikant te zijn, maar vinden het tegelijk prettig dat het werk verdeeld is en dat ze niet bij elke groep of elk overleg aanwezig hoeven te zijn.

De gemeente: vrijheid in werkindeling

De respondenten geven aan dat de indeling van de werkweek aan hen is. Twee respondenten geven aan dat zij veel vrijheid hebben binnen gemaakte afspraken. Vier respondenten vertellen dat zij van de kerkenraad alle vertrouwen krijgen. Vaak wordt dit verbonden aan hun ambt en hun professionaliteit: een respondent geeft bijvoorbeeld aan dat in die gemeente gezegd werd dat de dominee toch wel weet wat het beste is, in overleg met de kerkenraad. Twee respondenten geven aan dat ze verwacht hadden of vreesden dat de constructie via de Mobiliteitspool zou leiden tot een werkverhouding met de kerkenraad, waarin zij zich werknemer zouden voelen. Ze geven echter aan dat zij zich in de praktijk 'echt predikant' voelen, wat wordt verbonden met professionele kwaliteiten en met ambtelijke vrijheid. Één respondent geeft aan zich juist wel (ongewenst) werknemer of 'uitvoerder van klusjes' te voelen. Er is ook één predikant die juist duidelijke werkafspraken heeft gemaakt om niet alle delen van het predikantswerk uit te voeren. Tegelijkertijd heeft deze respondent daarna weer besloten om de indeling anders in te vullen dan afgesproken en zich te richten op wat de gemeente hoopt van de aanwezigheid van deze respondent. Deze respondent richt zich op een aantal elementen die de gemeente energie geeft.

Beschikbaarheid: overwerk

In de gesprekken noemen respondenten wanneer zij vertellen over hun werkweek ook dat elke week er anders uitziet en veel respondenten noemen dat zij het moeilijk vinden om hun uren te bewaken, ook al zijn er goede afspraken gemaakt over de invulling van het werk en de prioriteiten. Vier respondenten maken geregeld te veel uren en noemen dan bijvoorbeeld een kwart meer uren, of in een drukke week dubbel zo veel uren. De respondenten geven aan dat ze dit later proberen te compenseren of dat zij bijvoorbeeld meer vrije weken opnemen van hun overuren. Er zijn ook twee respondenten die aangeven dat het moeilijk is om de uren te bewaken, maar dat dit wel redelijk lukt.

Beschikbaarheid: moeite met uren bewaken

Respondenten reageren verschillend op deze situatie. Een aantal respondenten geeft aan dat het vooral aan hen is om de uren terug te brengen. Sommigen verwijten het zichzelf dat ze zich niet aan hun vaste werkdagen houden en bijvoorbeeld bijna iedere dag even aan het werk zijn. Het wordt ook wel aan het werk geweten: respondenten geven aan dat predikantschap mogelijk toch niet goed past bij een aantal vaste werkdagen. Ze geven aan dat het beroep in de praktijk niet echt werkweken kent. Meerdere respondenten vergeleken hun situatie ook met regulier beroepen predikanten en geven aan dat de Mobiliteitspool uitgaat van werkweken van 36 uur, terwijl regulier predikantschap veel meer uren normaal vindt voor een fulltime predikant.

Drie respondenten geven aan het lastig te vinden om nee te zeggen als er een beroep op hen wordt gedaan, bijvoorbeeld voor een pastoraal bezoek of een overlijden. Een gemeentelid heeft hen soms écht nodig. Een respondent geeft daarbij aan dat deze uren dan later gecompenseerd moeten worden, maar dat een dominee niet goed nee kan zeggen op een hulpvraag. Deze respondenten geven ook aan dat het hen zwaar valt dat ze keuzes moeten maken in hun werk, vooral in het bezoekwerk. Het bewaken van de uren kan goed betekenen dat er delen van het werk stilvallen die zij zelf en de gemeente als belangrijk zien. Alle respondenten geven ook aan dat zij het werk in principe graag doen en dat het hen daarom minder zwaar valt om veel extra uren te maken. Ze geven ook allemaal aan dat predikantswerk eigenlijk niet in uren te vangen is – meerdere respondenten noemen dat een idee voor een preek op hele onverwachte momenten ontstaat, zoals in de supermarkt. Daar sluit bij aan dat respondenten moeite hebben met compenseren van uren. Dat betekent namelijk dat er in een volgende week weer minder kan gebeuren. Een respondent noemt dat dit voelt alsof er van de gemeente gestolen wordt of dat ze zich er makkelijk van afmaken. Respondenten compenseren gemakkelijk binnen een werkweek, maar niet met een volgende werkweek.

Beschikbaarheid: mogelijkheden om uren te bewaken

De respondenten die hun tijd redelijk goed zeggen te bewaken geven aan dat het hen helpt om flexibel te zijn, maar om ook eerlijk te zijn over de uren. Ook twee respondenten die het wel lastig vinden of hebben gevonden om niet te veel werkuren te maken geven aan dat dit niet alleen bij hen ligt. Zij willen er graag met de kerkenraad over spreken en hopen daarin op steun. Een van hen geeft aan dit na twee pogingen succesvol met de kerkenraad besproken te hebben en dat de kerkenraad de respondent nu steunt. Een respondent geeft bijvoorbeeld aan bij nieuwe initiatieven die worden geopperd eerst eens te praten met de kerkenraad over hoe daar werktijd voor vrij kan worden gemaakt. Deze respondenten geven aan dat zij het belangrijk vinden om eerlijk te zijn naar zichzelf en naar de gemeente over het aantal uren. Zij geven aan dat ze zichzelf willen beschermen en serieus nemen. Een respondent geeft ook aan dat daarmee de gemeente ook serieus genomen wordt: de gemeente moet weten dat ze een predikant heeft voor een bepaald aantal uren en wat dat betekent. Tegelijkertijd geven respondenten aan dat de kerkenraad niet altijd de juiste partij is om mee te spreken. De kerkendraad legt het probleem bijvoorbeeld terug bij de respondent. Respondenten geven aan dat juist de kerkenraad dus een beroep op hen doet. Goede afspraken blijken ook geen garantie voor succes: respondenten die eerst uitvoerig over goede afspraken en werkdagen vertellen geven even later aan dat ze soms wel twee keer zo veel uren maken.

Beschikbaarheid: belang van uren bewaken

Respondenten geven ook aan wat voor hen belangrijk is in het werk. Voor de helft van de respondenten is het bewaken van uren voor henzelf een belangrijke norm om zichzelf te beschermen. Voor de andere helft is het een externe norm en zij voelen zich als het ware 'gedwongen' om hun uren te bewaken, ook al vinden zij dat zelf niet cruciaal. Wel geven alle respondenten aan dat het belangrijk is als dominee af en toe 'uit' te staan. Respondenten geven aan dat gemeentewerk of individuele gemeenteleden hier een hindernis voor kunnen zijn. Ze gaven voorbeelden over gemeenteleden die verwachten dat zij beschikbaar zijn of die het niet vinden kunnen dat een predikant iets langer vakantie opneemt. Alle respondenten zijn ook positief over de vrijheid en flexibiliteit die het predikantschap biedt.

Beschikbaarheid: afstand tot de gemeente

In de beschikbaarheid voor de gemeente speelt fysieke afstand een belangrijke rol. In dit onderzoek zijn zoals aangegeven vier respondenten geïnterviewd die in of dichtbij de gemeente wonen. Twee respondenten reizen naar hun gemeente toe. Deze twee respondenten geven aan dat de afstand meespeelt als er activiteiten zijn waarvoor ze speciaal naar de gemeente moeten komen. De respondenten die in hun gemeente wonen noemen juist als voordeel dat de afstand hen flexibel maakt en in staat stelt om ook bij korte activiteiten aanwezig te zijn. De respondenten die moeten reizen geven dus aan dat reistijd vraagt om efficiënte keuzes. Tegelijkertijd geeft een van hen aan soms elke dag naar de gemeente te reizen.

Beschikbaarheid: grenzen aangeven

Voor de respondenten die niet in de gemeente wonen helpt het om te kunnen wijzen op de reisafstand om een minder belangrijke viering of vergadering eens te laten lopen. Ook de andere respondenten geven aan dat het voor hen voelt alsof ze goede redenen moeten aanleveren als ze hun grenzen aan willen geven. Het is niet mogelijk om 'zomaar' grenzen aan te geven. Respondenten geven aan dat het ze helpt als ze kunnen wijzen op een andere baan, op een hobby op een vaste avond of dag, of op de reisafstand. Ook het betrekken van de kerkenraad vervult volgens twee respondenten die rol.

Afstand tot de gemeente: predikant op afstand

De afstand tot de gemeente speelt op nog een andere manier mee. De respondenten die niet in de gemeente wonen vertelden hoe het is om er naartoe te reizen. Een van hen geeft aan door de reis naar de gemeente te ervaren hoe de gemeente zich verhoudt tot de omgeving. Daardoor krijgt de respondent oog voor hoe de plaats een wereldje op zichzelf is te midden van een verstedelijkte omgeving. Dit maakt deze respondent blij: de respondent mist weliswaar de 'Albert-Heijn-contacten', maar heeft hierdoor een mentale afstand tot de plaats die prettig wordt gevonden. Een andere respondent die niet in de gemeente woont geeft aan een vaste werkdag te hebben in de gemeente, waarbij de respondent in de kerk aanwezig is en in de plaats boodschappen doet. Deze respondent geeft aan dat het zo lukt om strategisch aanwezig te zijn in de plaats. Vanuit de persoonlijke biografie heeft deze respondent kennis van hoe een predikant in een vergelijkbare context opereert en de respondent weet welke activiteiten belangrijk zijn om zichtbaar te zijn in de plaats. Deze respondent geeft aan soms wel in de gemeente te willen wonen, vooral in weken met veel activiteiten, maar ook deze respondent is blij dat de gemeente een eigen wereld is, waar ook afstand van kan worden genomen.

Afstand tot de gemeente: predikant in de gemeente

De andere vier respondenten wonen wel in de gemeente of dicht in de buurt van de gemeente. Zij geven aan het helpt voor het werk: het levert bijvoorbeeld kennis op over de plaats, het helpt hen om mensen te kunnen plaatsen en geeft feeling voor wat er in de plaats gebeurt. Het helpt hen voor korte pastorale contacten en het helpt hen voor missionaire initiatieven, omdat zij naar eigen zeggen de andere netwerken in de plaats beter en sneller leren kennen. Zij geven ook allemaal aan dat het de flexibiliteit in het werk vergroot. Twee van hen geven aan dat de plaats waarin zij wonen en werken wel lastig te leren kennen is en dat mensen nogal op zichzelf zijn. Voor een van hen is dat een reden om activiteiten op te zetten voor andere mensen die ook nieuw zijn in de plaats. Twee respondenten die zijn verhuisd naar de gemeente spreken over afstand die is ontstaan tot de eerdere woonplaats en tot vrienden en familie. Een van hen geeft aan regelmatig terug te gaan naar die woonplaats, ook om de gemeente even fysiek te verlaten. Drie van de vier respondenten die in de gemeente wonen geven aan dat het voor hen veel vragen met zich meebrengt over het bewaren van afstand tot de gemeente. Alle drie geven zij aan te aarzelen bij het maken van vriendschappen in de gemeente. Zij geven aan dat de mogelijk beperkte termijn van het dienstverband deze afweging nog gecompliceerder maakt. Een respondent geeft bijvoorbeeld aan dat het maken van vrienden onvermijdelijk is bij een verbinding voor onbepaalde tijd, maar bij een verbinding voor drie jaar vreemd voelt. Een respondent geeft aan zich ook bij activiteiten als doktersbezoek of bezoek aan een markt in de gemeente bewust te zijn van de rol en hierop te reflecteren. Deze respondenten geven aan dat zij voor gemeenteleden constant dominee zijn. Werk en privé lopen daardoor voor hen door elkaar. Deze drie respondenten geven aan dat dit wel zou passen bij voltijds predikantschap, maar niet bij een parttime baan. Toch geven alle vier de respondenten positief op over het wonen in de gemeente.

6.6 Predikant en predikantschap

In de gesprekken is aan de orde gekomen hoe iemand zichzelf ziet als predikant. In de gesprekken komt dit thema op meerdere momenten terug, soms omdat ik inhaak op wat een respondent zegt, soms omdat een respondent zelf hierover begint. Een aantal respondenten refereert daarbij direct aan dit onderzoek. Alle respondenten zijn ook zelf met deze vraag bezig, geven ze aan. Dat is volgens hen omdat deze vorm van predikantschap duidelijk anders is dan regulier predikantschap en ook omdat zij in de nascholing veel reflecteren op hun predikantschap. In bijna elk verhaal blijkt dat het predikantschap zoals het in de praktijk blijkt te zijn en zoals zij het uitoefenen anders is dan ze hadden verwacht.

Verwachtingen: voor en tegen traditioneel predikantschap

Twee respondenten vertellen bijvoorbeeld over een traditionele verwachting van een predikant: een predikant is een beschikbare fulltimer die er altijd is. Één respondent noemt dit model verouderd en potentieel beklemmend, vooral als enige betaalde kracht, omdat het model de respondent 'platdrukt'. Deze respondent ziet het predikantschap zelf meer als een baan, waarbij de predikant een professional is die met anderen samenwerkt in een team. Deze respondent geeft aan niet goed uit de voeten te kunnen met het concept ambt en de respondent is kritisch op predikanten die zich op hun ambt beroepen. Deze respondent geeft tegelijk aan wel voor een toga te hebben gekozen en te merken dat dit in kerkdiensten wel verschil maakt. De gemeente vindt dit model prima en een deel van de kerkenraad zou zelfs nog wel meer mogelijkheden willen om te sturen in welke taken dan gedaan worden. Deze respondent kan dus goed functioneren in de gemeente door in te zetten op

professionaliteit. Predikantschap omschrijft deze respondent als een beroep dat goed aansluit bij de persoonlijkheid en professionele vaardigheden. De andere respondent is het traditionele beeld gewend en waardeert het ook, maar ontdekt dat dit model ook bij een parttime gemeente buiten de woonplaats nog steeds te handhaven is. Door aan te voelen wanneer die beschikbaarheid en aanwezigheid wel en niet verwacht worden kan de predikant het beeld vervullen van een zichtbare en beschikbare predikant, ook in een kleinere gemeente en met minder uren. Ook deze respondent geeft aan dat de verwachtingen van de gemeente dus overeenkomen met de opvatting van de predikant zelf.

Verwachtingen: ontdekkingstocht

Vier respondenten geven aan dat het voor hen een ontdekkingstocht is om uit te vinden wat predikantschap in de praktijk is en of en hoe het bij hen past. De andere twee geven ook aan dat zij deze eerste gemeente zien als een plek om het predikantschap in te ontdekken en ontwikkelen. Een van de vier geeft aan dat deze zoektocht een worsteling is. Deze respondent geeft aan dat de gemeente een traditioneel beeld heeft van een predikant en aan een predikant ook veel autoriteit toekent, die tegelijkertijd achter de rug van een predikant wordt betwist. Dit beeld past echter niet bij de respondent die een meer gelijkwaardig overlegmodel voorstaat. Tegelijkertijd merkt deze respondent dat een overlegmodel ertoe leidt dat de ideeën van deze respondent ook zomaar aan de kant kunnen worden geschoven. Een andere respondent geeft ook aan dat het nog onduidelijk is wat voor predikant diegene is. Daar heeft de gemeente wel een duidelijk beeld: de dominee is er voor de diensten op zondag, de dominee is er voor pastoraat en voor groepswork en de dominee is een van de centrale mensen in de gemeente. Ook deze respondent ervaart geen voetstuk en wil ook niet op een voetstuk staan. Een respondent geeft aan dat de gemeente niet gewend is aan jonge predikanten, maar wel meteen het ambt aan een jonge predikant toevertrouwt. Opvattingen en aanpak van deze predikant worden zonder meer aanvaard als iets waar de predikant voor geleerd heeft. Deze respondent geeft aan dat het tegelijkertijd een zoektocht is wat voor predikantschap goed past. Mobiliteit geeft deze respondent een vrijere rol om zich in te zetten voor een jongere doelgroep.

Predikantschap: serieus genomen worden in ambt en professionaliteit

Een terugkerend thema dat in veel gesprekken aan de orde komt is autoriteit. Een aantal respondenten geeft aan weerstand te hebben tegen de term 'ambt'. Zij associëren dat met een predikant op een voetstuk. Maar al deze respondenten geven ook het belang van 'serieus genomen worden' aan. Een respondent geeft bijvoorbeeld aan dat deze zelf professionaliteit en persoonlijke gelijkwaardigheid vooropstelt, maar merkt dat dit niet genoeg is. Vier respondenten noemen dat het juist het feit is dat zij predikant zijn, dat maakt dat zij bij mensen worden uitgenodigd, dat zij in de plaats contacten kunnen leggen en dat mensen relatief snel de diepte in gaan in een gesprek. De moeite met die rol zit dus vooral in de positie in de gemeente en in bestuurswork. Maar ook hier geven meerdere respondenten aan dat zij wel als predikant willen worden gezien.

Drie respondenten geven aan dat zij vreesden dat de Mobiliteitspool een belemmering zou zijn om serieus te genomen worden. Twee van hen noemen dat dit in de praktijk meevalt omdat zij in hun gemeente volledig als predikant worden gezien. Twee andere respondenten geven wel aan dat zij wel aanlopen tegen een gebrek aan ambtelijke status. De andere respondenten daarentegen krijgen de rol toevertrouwd. Een respondent geeft bijvoorbeeld aan vaak dingen anders of op vernieuwende manier te doen en dat dit zonder enig bezwaar wordt geaccepteerd. De gemeente gaat er van uit dat

een predikant weet wat hij of zij doet. Drie respondenten geven dus aan dat het ambt in de praktijk belangrijker blijkt te zijn dan zij eerst dachten. Een respondent geeft aan dat in een gemeente in eerste instantie het feit dat je als predikant komt veel krediet oplevert, samen met je persoonlijkheid, en dat dit vervolgens ondersteund moet worden door professioneel gezien het juiste te doen. Respondenten die noemen dat zij serieus willen worden genomen wijzen niet alleen op het ambt, maar ook op de professionaliteit. Drie respondenten geven een voorbeeld van gesprekken waarin zij met hun vakkennis inbreng hadden in een vergadering, gesprek of discussie en daarin als 'een stem naast andere' werden gehoord. 'Predikantschap is wel een vák' had een respondent toen willen zeggen.

Predikantschap: persoonlijkheid

De respondenten vertellen ook over de factor persoon. Bijna alle respondenten geven als eerste aan dat ze volgens henzelf weinig van hun persoon laten zien. Ze geven vervolgens aan dat de zichtbare kant van hun persoon hun karakter, toegankelijke houding of humor is. Een respondent noemt de vaardigheid om in korte contacten de diepte in te gaan, een ander noemt dat een luisterende houding gewaardeerd wordt door de gemeente. De factor persoon wijst ook op een aantal andere elementen: het delen van eigen interesses, het delen van eigen geloofsbeleving en –twijfel en het delen van belangrijke momenten uit de persoonlijke biografie. Twee respondenten geven aan dat zij hun eigen interesses of passies meer willen inbrengen in hun predikantschap. Ze geven aan dat ze hier nu terughoudend in zijn, omdat ze dit vinden botsen met hun professionaliteit. Twee andere respondenten noemen belangrijke ervaringen in hun persoonlijk leven en geven aan dat zij dit in de gemeente niet vaak in willen brengen en vooral niet in pastoraat, omdat zij met hun ervaringen het verhaal van een ander niet willen overschaduwen. Ook deze respondenten geven aan dat het mogelijk toch jammer is, omdat gemeenteleden ook iets aan hun ervaringen kunnen hebben. Een respondent geeft aan regelmatig twijfels of vragen over het geloof te uiten, maar dat dit gemeenteleden soms schokt en dat het dus botst met professionaliteit en ambtelijke verantwoordelijkheid. Meerdere respondenten geven aan dat de gemeente in feite als eerste hun persoon ziet, dus dat de terughoudendheid die zij voelen mogelijk te krampachtig is.

6.7 Predikantschap en tijdelijkheid

Respondenten staan ook stil bij de rol van mobiliteit in hun predikantschap. Veel dingen die hierboven genoemd zijn passen daar overigens ook al bij. De invloed van mobiliteit wijst naar wat volgens respondenten het effect is van het gegeven dat de einddatum van hun contract al vaststaat. Respondenten gaan in op het effect tijdens de hele verbintenis en op het effect in de laatste periode.

Tijdelijkheid: reflecteren op wat gedaan moet worden

Een respondent noemt dat mobiliteit ervoor zorgt dat er meer afstand is tot de gemeente, om steeds de vraag te stellen wat er eigenlijk gebeurt en wat er moet gebeuren. Deze respondent zegt dat dit wordt veroorzaakt door de korte duur van de verbinding. Het is moeilijk om te voorkomen dat je wordt opgeslokt door de dagelijkse taken, maar wel noodzakelijk. Bijna alle respondenten geven op vergelijkbare manier aan dat de tijdelijkheid hen helpt om steeds te reflecteren op wat er gedaan moet worden in de gemeente. Daarbij blijkt de afscheidsdatum in het begin nog geen rol te spelen. Respondenten geven aan dat zij de gemeente open tegemoet treden en alle aspecten van het werk en alle gemeenteleden willen leren kennen.

Tijdelijkheid: reflecteren op de einddatum

Alle respondenten gaven aan dat de grens van het eerste jaar een moment was om te gaan nadenken over het einde van de termijn. Er moeten dan keuzes worden gemaakt over wat in het voorlaatste jaar kan worden gedaan en hoe dat in het laatste jaar kan worden uitgebouwd en geconsolideerd. Drie respondenten geven aan dat dit het werk efficiënter maakt, maar ook dat zij het vervelend vinden dat de termijn regelmatig in hun gedachten is. Twee respondenten noemen dat bij een regulier predikantschap alle gedachten over afscheid pas komen als vertrek concreet in beeld is, terwijl nu twee jaar van tevoren al een 'laatste keer Pasen' kan zijn als er een collega is. De helft van de respondenten geeft aan dat het maken van deze afwegingen hen helpt om een gemeente op weg te helpen met wat er écht moet gebeuren. Tegelijkertijd geven respondenten aan dat dit maar net moet kunnen en dat veel diepere, radicalere veranderingen eigenlijk niet kunnen worden ingezet, omdat het niet zeker is dat ze goed kunnen worden afgerond. Respondenten willen de gemeente dus graag netjes achterlaten en respondenten willen graag iets nalaten in de gemeente.

Tijdelijkheid: pastorale keuzes

De vastgestelde einddatum van het contract kan ook al halverwege de verbinding dus gevolgen hebben voor het werk. Bijna alle respondenten wijzen bijvoorbeeld op pastorale contacten. Twee respondenten vertelden over een vergelijkbare situatie, namelijk over pastoranten die hen vragen om na te denken over hun uitvaart. Respondenten beseffen zich dan dat zij misschien voor die tijd alweer weg zijn uit de gemeente. Een van hen zegt: dat soort gedachten wil je op dat moment helemaal niet hebben. Een respondent geeft aan dat de gemeente het bezoekwerk voor de oudste generatie aan een kerkelijk werker zal overdragen. De respondent heeft zich afgevraagd of het dan wel zin heeft om die doelgroep persoonlijk te leren kennen. De respondent geeft aan de voorkeur te geven aan het werk voor de jongere doelgroepen.

Tijdelijkheid: prioriteiten in eigen werk

Drie respondenten geven aan dat zij door de vaststaande afscheidsdatum ook keuzes maken die voor henzelf positief uitvallen. Een respondent noemt bijvoorbeeld dat aanwezigheid bij de algemene kerkenraad en andere bovenwijkse activiteiten belangrijk is om daarmee goodwill te creëren voor een eventueel langer verblijf. De respondent geeft aan dat daar dan bijvoorbeeld bezoekwerk en preekvoorbereidingstijd voor wijkt. Twee respondenten geven aan dat het vastgestelde afscheid ervoor zorgt dat zij hun predikantschap als een vrije speelruimte ervaren, waarin zij kunnen ontwikkelen wat zij zelf willen leren en zich kunnen richten op wat zij leuk vinden en willen ontwikkelen. Bij twee respondenten is daarom de aandacht in het werk verschoven van pastoraat naar werk voor een jonge doelgroep. Een andere respondent geeft aan dat het nog niet zeker is of de verbinding verlengd kan worden en dat het daarvan afhangt of de respondent zich richt op 'alle predikantstaken' of op bepaalde delen daarvan. Twee respondenten geven aan dat ze dan voorkeur geven aan taken die meer energie geven, zoals missionaire en beleidsmatige veranderingen en het opzetten van projecten voor kinderen. Twee respondenten noemen het belangrijk om te werken aan activiteiten die goed staan op een CV, zodat de kansen op een goede vervolgstap worden vergroot.

Tijdelijkheid: positie in de gemeente

Drie respondenten hebben zoals hierboven beschreven aangegeven dat mobiliteit effect kan hebben op hoe serieus ze worden genomen in ambt en professionaliteit. Daarbij wijzen ze onder andere naar de term 'beginnend predikant', maar ook naar de bijzondere manier van verbinden van een predikant

aan een gemeente. In twee situaties zorgen de gemeente en eventuele collegapredikanten ervoor dat deze situatie niet optreedt. In één situatie gebeurt het wel dat de respondent door een aanzienlijke groep gezien wordt als een jonge en beginnende predikant. De respondent geeft aan dat dit de positie erg schaadt en ervoor zorgt dat er vooral bestuurlijk niet veel bereikt kan worden. Drie respondenten geven aan dat hun werk door het projectmatige karakter en door de tijdelijkheid het karakter heeft van het werken als kerkelijk werker. Voor een respondent is dat geen probleem, maar twee andere respondenten geven aan 'predikant te willen zijn'. Zij geven allebei aan dat zij nu, in de praktijk, pas merken wat het ambt eigenlijk is. Een van hen zegt: ik weet nu wat ambt is, omdat ik het mis. Deze respondent omschrijft ambt vervolgens als een rol die vrijheid zou moeten bieden om, vanuit een positie als predikant, te zien wat nodig is en in staat te zijn, ook bestuurlijk, om daaraan te werken.

Tijdelijkheid: kansen

Een respondent geeft aan dat mobiliteit de mogelijkheid geeft om nu een bepaald soort predikantschap 'te proberen' met de mogelijkheid om het binnen een paar jaar, op een nieuwe plek, weer heel anders te doen. Twee respondenten geven aan dat vertrek uit de gemeente een goede reden kan zijn om een aantal nieuwe dingen te proberen of forceren en scherper te zeggen waar het op aankomt. Zij geven aan dat de vertrekdatum dan toch al vaststaat en dat die dus vrijheid geeft.. Vrijwel alle respondenten hebben ook benoemd dat mobiliteit hen de gelegenheid geeft om in een gemeente in relatief korte tijd het predikantschap te leren kennen en zich te ontwikkelen met de mogelijkheid om het daarna ergens anders te doen. Een respondent geeft bijvoorbeeld aan hierna nog wel een keer voor een aantal jaar naar een gemeente te willen, om zo in een hoog tempo verschillende kanten van het vak te leren kennen.

Toekomst: mogelijkheden en afspraken

Daarmee komen we bij de toekomstdromen van de respondenten. Opvallend genoeg is er voor alle zes de respondenten een meer of minder concrete mogelijkheid dat zij in de gemeente óf in de plaats predikant zouden kunnen blijven. Dat hangt dan bijna altijd af van hoe de gemeente de hele predikantsformatie wil gaan vormgeven of, bij een grotere plaats, hoe de algemene kerkenraad de verdeling van predikanten wil vormgeven. In twee gevallen neemt de respondent een predikantsplaats in die in vergelijkbare vorm blijft bestaan. Vier respondenten geven aan dat er momenten zijn waarop een gesprek over de toekomst met de gemeente gevoerd gaat worden. Voor een deel van hen en voor de twee andere respondenten hangt het eerst af van ontwikkelingen in breder verband. De respondenten geven allemaal aan dat het prettig is dat daar een moment voor is vastgesteld. Een respondent verwoordt dat dit lucht geeft om er niet voortdurend over na te denken.

Toekomst: wensen van de respondenten

Er is één respondent die zelf aangeeft in principe graag te willen blijven. Voor de andere vijf hangt dit nog van allerlei factoren af. Respondenten noemen dan bijvoorbeeld dat zij voldoende uitdaging willen zien in de gemeente, dat zij vertrouwen willen voelen van de gemeente en dat zij zich willen herkennen in het nieuwe predikantsprofiel. Een respondent is kritisch op de gemeente omdat die de respondent al in huis heeft en toch op zoek zou kunnen naar een opvolger. Twee respondenten geven aan het spannend te vinden om aan te geven dat zij willen blijven en het risico te lopen dat de gemeente daar anders over denkt. Twee respondenten geven aan dat het mogelijk is dat predikant en gemeente met elkaar verder willen, maar dat dit bijvoorbeeld in de algemene kerkenraad niet goed wordt gekeurd. Vier respondenten geven aan dat de gemeente na hun vertrek minder in een

overgangssituatie zit en dat er vaak een verlangen is om een predikant voor langere termijn te beroepen. Twee respondenten geven aan dat het hen geen zorgen geeft om ander werk te zoeken, omdat zij dit zien als kans om zichzelf opnieuw uit te vinden of iets anders te gaan doen. Een van hen geeft aan dat een veel mobielere arbeidsmarkt voor predikanten de situatie nog makkelijker zou maken. Twee respondenten geven aan dat zij in principe om zich heen kijken voor andere gemeenten, ook al is de intentie bij een van de twee respondenten wel om het contract uit te dienen.

6.8 Mobiele toekomst

In de interviews hebben veel respondenten gedachten over predikantschap voor bepaalde tijd via de Mobiliteitspool in vergelijking met regulier predikantschap gedeeld. Deze gedachten zijn ten dele verbonden met hun eigen predikantschap, maar het gaat voor een deel ook om opvattingen over het predikantschap die niet direct met hun eigen ervaringen verbonden zijn. Ze vertellen over de door hen gesignaleerde voor- en nadelen van een verbinding voor een paar jaar via de Mobiliteitspool.

Mobiliteit: ontwikkeling voor kerkelijke arbeidsmarkt

Drie respondenten verbinden mobiliteit als eerste met ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Ze noemen dat de hele arbeidsmarkt steeds flexibeler wordt en dat maakt mobiliteit in de kerk ook normaal. Een van hen noemt dat positief, omdat het mogelijkheden creëert voor de werknemer om te wisselen van baan of om banen te combineren. De twee andere respondenten verbinden het wel met de tijdgeest, maar één van hen noemt het 'irritant' en ze geven aan dat het ze onzeker maakt en aan ze vreet. Alle respondenten geven aan dat zij uiteindelijk ook vastigheid en financiële zekerheid willen. De respondenten die voorstander zijn van mobiliteit wijzen op de mogelijkheden om je te ontwikkelen en veranderen, maar vragen wel om een goed salaris en om vergoedingen. De respondenten die van tevoren aarzelingen hadden over mobiliteit in het predikantschap hadden die toen ook vooral bij het salaris, de vergoedingen en de werkzekerheid.

Mobiliteit: waardering in de praktijk

Respondenten geven aan dat zij mobiliteit in het predikantschap anders waarderen nu ze eenmaal via de Mobiliteitspool predikant zijn geworden. Soms zijn bezwaren die van tevoren leefden niet uitgekomen. Bij sommige respondenten zijn bijvoorbeeld de financiële bezwaren over de Mobiliteitspool bijvoorbeeld deels opgelost doordat eerdere werkervaring nu wel kan worden verrekend. Meerdere respondenten geven aan dat hun positie in de gemeente 'gewoon' die van predikant is, terwijl zij bang waren dat hun positie lager zou zijn. Ze geven aan dat de constructie via de Mobiliteitspool ervoor zorgt dat zij in de gemeente echt als predikant kunnen opereren.

Mobiliteit: theologische motieven

Over de motieven voor mobiliteit denken de respondenten heel verschillend. Ik gaf hierboven al aan dat sommige respondenten mobiliteit vooral verbinden met de arbeidsmarkt. Anderen reageren op het theologische beeld van de apostel. Zo geeft een respondent in eerste instantie lachend aan dat bij mobiliteit vast een fantastisch theologisch verhaal te verzinnen is, zoals het zendingsbevel. De respondent contrasteert dat vervolgens nuchter met wat doorslaggevend was: dat de gemeente goed past en dat het prettig is om na een aantal jaar weer afscheid te kunnen nemen. Maar vervolgens noemt deze respondent alsnog dat mobiliteit wel in het Bijbelse ambt zit. Een andere respondent wijst ook op de apostelen in de vroege Kerk maar geeft aan dat Paulus eerder lijkt op een gastvoorganger die rond preekt en ergens eens een kring leidt dan op een gemeentepredikant. Deze

respondent geeft aan: zo'n apostel was ik in mijn studententijd, maar nu heb ik er naast het preken een baan bij: die van predikant.

Mobiliteit: betekenis voor de predikant

De meeste van deze overwegingen gaan over de predikant. De respondenten noemen met betrekking tot de predikant ook dat het hen goed lijkt om zich steeds in een nieuwe context te kunnen ontwikkelen. Een respondent noemt bijvoorbeeld dat predikantschap wel erg comfortabel kan worden en dat langer zittende collega's kernvragen uit de weg gaan. Een andere respondent geeft aan dat mobiliteit net zo goed een manier kan zijn om niet te vernieuwen, maar na iedere paar jaar hetzelfde kunstje elders te herhalen. Deze respondent geeft aan dat zowel mobiliteit als een stabielere verbinding manieren kunnen zijn om je te blijven ontwikkelen. De kern is voor deze respondent dat een predikant zich steeds blijft ontwikkelen. Alle respondenten geven aan dat een bepaalde vorm van mobiliteit volgens hen past bij predikantschap en verfrissend is. Een respondent geeft aan dat het nu diens ideaal is om na een aantal jaar te wisselen en telkens nieuwe dingen te leren. Drie respondenten benoemen dat mobiliteit zorgt voor een gezonde professionele afstand tussen predikant en gemeente. Alle respondenten geven dus aan dat ergens te lang blijven voor predikant en gemeente niet goed is.

Mobiliteit: betekenis voor het predikantswerk

In de gesprekken geven respondenten aan dat zij zelf ook hebben nagedacht over de vraag wat mobiliteit doet met hun werk. Met betrekking tot de gemeente noemen respondenten dat mobiliteit de gelegenheid geeft voor een gemeente om geregeld een nieuw geluid te horen, omdat elke predikant toch bepaalde stokpaardjes heeft, of om een predikant met een heel ander karakter of een andere specialisatie te krijgen. Respondenten noemen ook dat de financiële situatie van gemeenten het ook nodig maakt om meer vormen van predikantschap te ontwikkelen. Maar respondenten geven ook aan dat predikantschap voor korte termijn mogelijk niet goed past bij het predikantschap.

Mobiliteit: opvattingen over ideale termijn

Bijna alle respondenten geven aan dat het vooral voor de gemeente goed zou zijn om een predikant net iets langer dan twee tot vier jaar te beroepen. Zij geven aan dat gemeenten bij hoge mobiliteit steeds op zoek moeten naar een nieuwe predikant en dat predikanten steeds gemeenten moeten leren kennen. Alle respondenten geven aan dat het veel tijd kost om een gemeente goed te leren kennen: een halfjaar tot wel twee jaar. De helft van de respondenten noemt dat het vreemd voelt dat ze de gemeente nu net goed kennen en alweer moeten nadenken over het afscheid. Zij geven bijvoorbeeld aan dat het tijd kost om relaties op te bouwen en om te snappen 'hoe het werkt' in een bepaalde gemeente. Twee respondenten geven aan dat de specifieke situatie van hun gemeente zich eigenlijk niet leent voor een tijdelijke predikant, omdat er óf een interimmer met problemen aan de slag zou moeten gaan of een gewone 'huis-tuin-en-keukendominiee' voor langere tijd. Twee respondenten geven aan: dit model lijkt voor gemeenten ideaal, maar dat valt in de praktijk tegen. De respondenten wijzen hierbij vooral op hoe mobiliteit meespeelt in de overwegingen in hun werk, die we eerder zagen langskomen.

De respondenten noemen drie jaar een absoluut minimum en vier tot zes jaar een goede minimale periode, waarin de voordelen van mobiliteit voor de gemeente behouden blijven, maar het werk van de predikant in de gemeente in ieder geval in de eerste jaren nog niet te veel door het aflopende

contract wordt bepaald. De predikanten geven aan dat hun persoonlijke situatie ook kan botsen met hun beeld van een ideale situatie. Een respondent die aangeeft er voorstander van te zijn dat predikanten na vier tot tien jaar wisselen van gemeente geeft aan dat dit nu uitkwam, maar dat het goed mogelijk is dat de respondent daar over vijftien jaar anders over denkt, wanneer de persoonlijke situatie is veranderd. Meerdere respondenten geven op vergelijkbare wijze aan dat mobiliteit nu voor hen past, maar dat dit ook enigszins toevallig is en aansluit bij hun situatie als (jonge) beginnend predikant, bij hun woonplaats, een andere baan of factoren rond een partner en een gezin. Respondenten geven aan dat zij hierdoor ook weer milder zijn over predikanten die wel al lang in een gemeente staan.

Hoofdstuk 7: De betekenis van mobiliteit voor het predikantschap

Nu het resultaat van het onderzoek beschreven is kom ik tot een interpretatie van deze resultaten. Deze interpretatie blijft dicht bij de resultaten, maar er komen ook echo's uit de bestudering van de concepten terug. Ik selecteer de belangrijkste resultaten voor het beantwoorden van de onderzoeksvraag.

7.1 Verbinding van gemeente en predikant: situationele keuze

Respondenten kiezen volgens mij om een drietal redenen voor een predikantschap via de Mobiliteitspool. Allereerst willen alle respondenten graag voor kortere of langere termijn aan de slag als predikant en de Mobiliteitspool biedt daar de gelegenheid voor. Dat is ofwel omdat het via de reguliere weg niet lukt ofwel omdat de Mobiliteitspool een gemeente aanlevert die aansluit bij de situatie van de respondent. Respondenten verwijzen daarbij naar hun familiesituatie, partner, ander werk of woonplaats. De Mobiliteitspool biedt hen de kans om aan de slag te gaan.

Vervolgens zijn er twee trajecten die de respondenten volgen. Voor sommigen wordt de doorslag voor een gemeente gegeven door de klik met die gemeente, de herkenning in het profiel en het gevoel naar deze gemeente geroepen te worden. Respondenten die dit gevoel ervaren geven soms wel bezwaren over mobiliteit aan, maar de ervaren match is genoeg om de tijdelijkheid voor lief te nemen en voor sommige respondenten om voor de gemeente te verhuizen. Het andere traject geeft voorrang aan de persoonlijke situatie van de respondent. De grootste aantrekkingskracht van de vacature ligt in de aansluiting bij de persoonlijke situatie en in sommige gevallen is die aansluiting belangrijker dan of er een sterke match wordt ervaren met de gemeente. De wens om te beginnen kan ook de doorslag geven.

Ik denk dat situationele keuze een goede, uit de data opkomende term is om dit aspect te beschrijven. Ik bedoel met situationele keuze dat de meeste respondenten kiezen voor een gemeente via de Mobiliteitspool omdat dit op een bepaalde manier goed bij hun persoonlijke en professionele situatie past. Andere respondenten geven aan dat de gemeente en de vacature goed bij hen past en dat deze 'nu eenmaal' via de Mobiliteitspool beroept, waarbij de match en de roeping doorslaggevend zijn. Ook dit is een situationele keuze. In alle verhalen ontstaat namelijk een wisselwerking tussen de individuele situatie en de situatie van de gemeente.

7.2 Portretten van predikanten en trajecten

Bij het houden en verwerken van de interviews heb ik geregeld nagedacht over de vraag of er bepaalde patronen in individuele verhalen herkenbaar zijn. In de bespreking van de resultaten valt op dat vaak aantallen van twee, drie of vier respondenten bij een bepaalde opmerking, visie of situatie worden genoemd. Dat roept de vraag op of er bijvoorbeeld vaak dezelfde respondenten eenzelfde traject doorlopen.

In de praktisch theologische fundering van dit onderzoek is aan de orde gekomen dat mobiel predikantschap een 'praktijk' is en dat sommige praktisch theologen ook het woord 'situation' gebruiken. Dat leidt me tot de constatering dat dit onderzoek in een bepaald opzicht niet één situation (mobiel predikantschap) heeft onderzocht, maar dat iedere respondent een eigen praktijk van mobiel predikantschap heeft. De noodzaak van anonimisering heeft echter verhinderd dat ik in dit onderzoeksverslag een schets van de afzonderlijke zes situations kan geven.

Mijn indruk is tweeledig. De eerste indruk is dat iedere respondent andere motieven heeft om predikant te worden, andere gedachten had en heeft over mobiliteit en de Mobiliteitspool, en in een heel andere situatie terechtkomt qua gemeente en rolverwachting. De respondenten staan verschillend in hun mobiliteit en volgen als het ware een eigen traject. Dat traject loopt vanaf de contractsluiting, via de jaren in de gemeente waarin ze ook een fasering signaleren, naar de einddatum van het contract. Hoe dit traject eruitziet hangt voor een niet te onderschatten deel af van de gemeente waarin zij terecht komen, maar de eigen opvattingen over het predikantschap, persoonlijke omstandigheden van de respondenten en professionele kwaliteiten maken ook verschil. Uit dit diverse materiaal kan worden geconcludeerd dat het moeilijk is om algemene uitspraken te doen over de betekenis van mobiliteit voor het predikantschap en dat al te stellige uitspraken over de betekenis van mobiliteit voor het predikantschap -positief of negatief – worden weersproken door een veelkleurige en genuanceerde praktijk. Daarin komen wel een aantal belangrijke overkoepelende indrukken naar voren die hierna volgen. Ik sluit af met een mogelijke onderverdeling in twee trajecten (7.8) en een conclusie.

7.3 Werkzaamheden: optimalisatie van het predikantswerk

De respondenten hebben allemaal een of meer werkweken beschreven. Daarin valt mij op dat zij zich willen richten op de kerntaken van het predikantschap, zoals het voorgaan in en voorbereiden van kerkdiensten, het pastoraat en de rol als spilfiguur in de gemeente, waarbij ook vergader- en commissiewerk in beeld komt. Respondenten geven aan dat veel van hun tijd naar deze activiteiten toegaat. Daarnaast willen zij ruimte creëren om de gemeente te helpen met hun uitdagingen en missie. Veel respondenten hebben bijvoorbeeld afgesproken dat zij zich richten op twintigers, dertigers of veertigers.

Bijna alle respondenten geven aan dat individueel regulier pastoraat voor hen als eerste in het gedrang komt. Dit deel van het werk wordt niet altijd als even zinvol of efficiënt gezien. In een gemeente geven de predikanten de begrafenissen van randkerkelijken aan betrokken emeriti. Ook catechese wordt bijna niet genoemd, omdat het er niet is of omdat het wordt overgelaten aan ouders. Twee respondenten noemen dat zij tijd maken of willen hebben voor studie. Tot slot viel mij op dat alle respondenten op één na niet bezig zijn met representatieve activiteiten of met hun zichtbaarheid in de plaats, los van de kerkelijke gemeente.

Hoewel gemeenteleden het soms als negatief ervaren dat predikanten deze delen van het werk loslaten zie ik deze overwegingen als legitiem. De respondenten hebben een verbinding voor een vaststaand aantal jaar en maken bewuste keuzes over hoe zij het predikantswerk zo goed en zinvol mogelijk kunnen uitoefenen. Dit sluit aan bij professionalisering van het predikantswerk als poging om de kwaliteit van het werk te verbeteren. De respondenten moeten allemaal keuzes maken in het werk, vanwege het beperkte aantal uren, en het ligt voor de hand dat zij zoeken naar wat door hen gedaan moet worden en wat door anderen, bijvoorbeeld uit een bezoekgroep of een groep emeriti, kan worden gedaan. Respondenten geven aan dat ook de beperkte tijd van het contract hen bewustere keuzes doet maken. Wel valt op dat het predikantschap van de respondenten zich zo goed als altijd volledig op de eigen kerkelijke gemeenschap richt.

7.4 Uren en beschikbaarheid: zijnsberoep op een arbeidscontract

In vrijwel alle interviews komt aan de orde dat de respondenten een goed beeld van hun uren hebben en weten waar hun tijd naartoe gaat. Maar er is iets vreemds aan de hand: ze maken allemaal (veel) te veel uren. In eerste instantie vond ik dat niet vreemd. Ik ging met de respondenten mee in hun verklaring dat het voor gewone fulltime en parttime predikanten ook normaal is om veel uren te maken. Maar het is opvallend dat deze respondenten zoveel overwerken. Er zijn namelijk nauwelijks beroepen denkbaar waarin mensen die op een arbeidscontract werken toch zo fors overwerken zonder enige behoefte aan financiële compensatie. Hoewel de Mobiliteitspool in mijn gesprek met hen aangaf dat ook een reguliere predikant niet altijd beschikbaar is denk ik dat dit wel anders beleefd wordt. Een predikant met een traktement en een (bijna) fulltime positie zal weliswaar niet 24 uur per dag aan het werk zijn, maar het predikantschap is wel diens functie in het leven.

Meerdere respondenten geven aan dat volgens hen het niet 'hoort' om als predikant op uren te letten, maar zij geven ook aan dat zij dit niet willen. De respondenten meten hun uren niet netjes af om dan met werk te stoppen. De respondenten geven ook aan dat zij het erg moeilijk vinden om uren te compenseren, omdat zij dan voor hun gevoel 'stelen' van de gemeente. Volgens mij is hier dus sprake van parttime predikanten die bovendien als werknemer zijn aangesteld en zich desondanks beschikbaar voelen voor de gemeente. Dit past bij predikantschap als een ambt, waarin een norm als beschikbaarheid en dienstbaarheid belangrijk is. Het doet denken aan een publieke functie als die van een burgemeester of een arts, die ook altijd in functie is. Net als bij een arts, die wil overwerken voor een spoedgeval maar niet voor een avond administratief werk, geldt voor de respondenten dat zij vooral extra inzet leveren wanneer er een belangrijk beroep op hen wordt gedaan en het zien als hun taak.

De respondenten zijn dus allemaal technisch gezien werknemers op contracten voor een bepaald aantal uren. Het is des te opvallender dat zij predikantschap toch allemaal zien als een zijnsberoep dat eigenlijk niet goed 'uit' te zetten is. De externe, door het arbeidscontract bepaalde urennorm vinden zij vaak wel belangrijk, met het oog op zelfbescherming, maar voor de meeste respondenten geldt dat zij toch óók vinden dat predikantschap niet goed bij vaste werkuren en werkdagen past. Er is dus een praktijk ontstaan die wringt, omdat vrijwel alle respondenten het predikantschap in de kern niet alleen opvatten als een baan, maar als ook een ambt en een zijnsberoep, waarin zij geroepen zijn om er te zijn voor wie hen nodig heeft. Die roeping zorgt ervoor dat zij, ook al worden zij voor maar een aantal jaar aan een gemeente verbonden, toch hun lust en hun leven in een gemeente willen investeren en er zelfs voor verhuizen.

Ik denk dat de term 'zijnsberoep op een arbeidscontract' duidelijk maakt dat hier een spanning in zit. Ik merk bij respondenten dat zij hiermee worstelen. Sommigen geven aan steeds meer te leren hun uren te bewaken en het werk daarmee meer als baan te zien. Het is ook mogelijk dat predikantschap gebaat is bij een minimaal aantal uren waardoor het (mentaal) een zijnsberoep mag zijn.

7.5 Predikant en gemeente: een tijdelijk huwelijk

De context van het mobiele predikantschap van elke respondent hangt in grote mate af van de gemeente waarin zij komen te werken. De situatie waarin de gemeente verkeert en de motieven van de gemeente om voor de Mobiliteitspool te kiezen blijken in dit onderzoek bijna voor elke gemeente verschillend te zijn. Er zijn een aantal klassieke overgangssituaties, maar ook gemeenten die angst

voelen om een beroep uit te brengen voor onbepaalde tijd en gemeenten die van een beginnende predikant een impuls of extra ondersteuning verwachten. Daarbij lijkt soms bewust gezocht te worden naar een beginnende en waarschijnlijk jonge predikant, die jongere doelgroepen moet aanspreken. De gemeente is in het beroepingsproces vooral bezig als een werkgever en zoekt naar de ideale predikant die de gemeente het beste verder helpt.

In het onderzoek lijken de respondenten tevreden met hun gemeente of tenminste met delen van de gemeente en het werk in de gemeente. Alle gemeenten in dit onderzoek lijken zeer tevreden met 'hun' poolpredikant. Veel respondenten geven aan dat zij vanuit de gemeente steun ontvangen, dat het predikantschap hen wordt toevertrouwd en dat mensen erop vertrouwen dat de respondenten weten wat ze doen. Een aantal respondenten geeft aan veel vrijheid te voelen.

Tegelijk klinkt in de interviews door dat respondenten de verhouding met de gemeente ook ingewikkeld vinden. Respondenten die te veel uren maken en overbelast raken vinden het lastig om dit bij de kerkenraad aan te geven, al is dit soms wel hun wens. Respondenten geven aan dat zij van de kerkenraad hopen dat die hen wil beschermen tegen overvraging door de gemeente, maar dat de kerkenraad hier niet altijd toe in staat is of dat zij zelf het idee hebben dat het 'niet hoort' om bij de kerkenraad hun grenzen aan te geven.

De respondenten geven er blijk van dat zij zich over het algemeen goed gesteund voelen in de gemeente, maar dat zij zich wanneer het er voor hen op aankomt alleen of kwetsbaar kunnen voelen ten opzichte van de kerkenraad en de gemeente. Dit is natuurlijk ook mogelijk bij een reguliere predikant, dus of dit hier sterker optreedt kan ik niet zeggen. Maar mijn indruk is dat de verhouding uit het beroepingsproces, waarin de predikant en de gemeente eigen belangen en een eigen verantwoordelijkheid hebben, hier doorwerkt in het predikantschap. Mogelijk hebben kerkenraad en predikant in deze constructie inderdaad elk een eigen verantwoordelijkheid, maar vanuit de overwegingen in de literatuur over predikantschap als baan en ambt zou ik stellen dat kerkenraden ook een verantwoordelijkheid en zorgplicht hebben voor hun predikant. Er zijn overigens ook positieve voorbeelden van gemeenten die bijvoorbeeld wel extra vergoedingen bieden. Er zijn ook twee gemeenten die aangeven dat zij het liefste voor vast zouden beroepen.

De verhouding tussen predikant en gemeente omschrijf ik daarom als een tijdelijk huwelijk, waarin het meestal goed gaat, maar ook een aantal gevaren op de loer liggen. De verbinding heeft dus een zeer belangrijk relationeel aspect. De gevaren lijken te maken te hebben met bindingsangst: er wordt gezocht naar de perfecte partner, de partner mag niet te veel kwetsbaarheden laten zien en de gemeente kan aarzelen zich helemaal te geven. Vanuit het perspectief van de predikant zie ik dat zij zich in reactie hierop soms terugtrekken, maar meestal hun uiterste best doen om het de gemeente naar de zin te maken. Sommige respondenten kijken zelfs naar manieren om binnen hun gemeente op te vallen. Wel richt de predikant zich, zoals we boven zagen, vaak heel bewust op wat volgens hem of haar de kern is van wat er moet gebeuren.

Al de bovengenoemde factoren kunnen natuurlijk ook optreden bij een regulier beroep. Daar zijn predikant en gemeente echter voor onbepaalde tijd aan elkaar verbonden en hebben zij een duidelijke zorgplicht naar elkaar. De mogelijkheden om de verbinding te verbreken zijn beperkt. Predikantschap via de Mobiliteitspool is anders, ook omdat de zorgplicht gedeeltelijk ligt bij de werkgever, de

Mobiliteitspool. Toch valt op hoe de verbinding aan de gemeente tijdens het contract voortdurend een vraag is. Respondenten én gemeente aarzelen vaak om zich uit te spreken voor een langere verbintenis en overwegen tot die tijd of het gras niet in een andere gemeente of met een andere predikant groener is. Ook speelt mee dat zowel respondent als gemeente in dat proces teleurgesteld kunnen worden.

7.6 Mobiliteitspool als ruggensteun

Het beeld van de Mobiliteitspool is omgekeerd. Ik merk dat het huwelijk tussen de Mobiliteitspool en de predikanten vaak gelukkig is, al worden in de interviews een aantal keer bezwaren over de huwelijkse voorwaarden genoemd. Sommige respondenten geven aan dat zij omwille van de gemeente werken via de Mobiliteitspool en niet vanwege de arbeidsvoorwaarden van de Mobiliteitspool, maar die voorwaarden zijn de enige mogelijkheid. Soms vult de gemeente de voorwaarden aan en inmiddels heeft ook de Mobiliteitspool de voorwaarden verbeterd. Tegelijkertijd is de rol van de Mobiliteitspool complex: technisch gezien is de Mobiliteitspool de werkgever, maar de predikant voelt de arbeidsrelatie het sterkst in verhouding tot de gemeente.

In die relatie met de gemeente wordt de Mobiliteitspool ervaren als een ruggensteun die ondersteuning, veiligheid en duidelijkheid biedt. De Mobiliteitspool is voor hen een externe factor in hun predikantschap, die hen kan helpen in het beroepsproces, met hun arbeidscontract, door begeleiding tijdens het predikantschap en op evaluatiemomenten met de gemeente. De respondenten geven aan dat de Mobiliteitspool er op die momenten voor hen is. Dat deze externe factor wordt gewaardeerd lijkt direct te maken te hebben met de bijzondere, soms eenzame positie van predikanten in de gemeente. Het helpt hen om het gevoel te hebben dat er een extra plaats is waar zij met vragen naartoe kunnen en dat zij niet alles zelf hoeven op te lossen.

Een respondent noemt de arbeidsvoorwaarden van de Mobiliteitspool niet ideaal, maar wel duidelijk. Respondenten geven aan dat het vervelend is om afhankelijk te zijn van de goodwill van de gemeente. Dat geldt voor hun werkuren, maar een aantal respondenten geeft aan dat dit ook het geval kan zijn bij salaris of vergoedingen. De Mobiliteitspool regelt de financiële kant goed en helpt de predikant in gesprekken met de gemeente. De constructie waarin de predikant bij de Mobiliteitspool in dienst is geeft de predikant vaak ook de gelegenheid om zich in de gemeente predikant te voelen. Bij dit geheel moet worden aangetekend dat de begeleiding door de Mobiliteitspool altijd op afstand is en maar beperkt kan bijdragen wanneer er echt iets speelt in de gemeente. Respondenten geven aan dat zij dan wel met de Mobiliteitspool kunnen overleggen, maar dat het uiteindelijk toch op hen aankomt.

Deze waardering van de Mobiliteitspool is opvallend en naar mijn idee vindt er in het denken over de Mobiliteitspool tweemaal een ontwikkeling plaats naar een positiever waardering. In de eerste plaats worden de bezwaren die sommige respondenten voelden bij Mobiliteit – over de arbeidsvoorwaarden of over de haalbaarheid van het werk – in het beroepsproces aangevuld met een pragmatische waardering van de Mobiliteitspool. Zij geven bijvoorbeeld aan dat deze vorm niet ideaal is, maar nu wel erg goed aansluit bij hun wensen. Respondenten zetten de situatie vervolgens naar hun hand en zien steeds meer voordelen. De tweede omslag vindt plaats door de concrete ervaringen met de Mobiliteitspool: hier ontdekken de respondenten dat de Mobiliteitspool hen meestal als een externe factor kan helpen in het werk.

7.7 Serieus genomen worden

Van een predikant in een arbeidscontract met een bepaald aantal uren zou je goed kunnen verwachten dat hun rol lijkt op die van een kerkelijk werker. Het onderzoek laat zien dat het predikantschap bij twee respondenten inderdaad deels die vorm heeft: de respondenten richten zich vooral op een aantal taken en klussen in de gemeente. Voor een van hen past dit heel erg goed bij de rolopvatting, bij de ander botst dit juist sterk. In dit geval en voor de andere vier respondenten valt op hoe zij hun eigen rol echt zien als predikant van de gemeente. Bijna altijd wordt die rol hen door de gemeente ook gegeven. Voor veel gemeenten en predikanten lijkt de tijdelijkheid daar maar beperkt invloed op te hebben: predikanten voelen zich vaak 'helemaal predikant' in een gemeente.

Daarbij maakt het uit welk beeld er van een predikant leeft in een gemeente en wat voor predikantschap zij gewend zijn. Ook maakt uit of gemeenten weten dat de predikant tijdelijk en beginnend predikant is. In veel gesprekken kwam terug dat die benaming potentieel de positie van de predikant kan hinderen. Ze geven aan dat het voor hen belangrijk is om niet als beginnend of junior predikant te worden gezien of zelfs als een stagiair, maar als de predikant of een van de predikanten van de gemeente. Hierin is ook een rol weggelegd voor collega-predikanten die de gelijkwaardigheid kunnen uitdragen.

Het valt mij op dat veel respondenten aan de ene kant niet veel ophebben met autoriteit die traditioneel aan het predikantschap wordt toegeschreven, maar tegelijkertijd aangeven dat zij in de gemeente wel als predikant willen worden gezien. Ze willen absoluut een gelijkwaardige en geen bijzondere positie, maar willen tegelijkertijd serieus genomen worden. Hier zit een duidelijke spanning, waarin sommige respondenten ook nog aan het leren zijn. Veel van hen geven aan dat zij ontdekken dat het ambt – waarmee zij het gegeven bedoelen dat hun rol die van predikant is – een veel grotere waarde heeft dan zij dachten. De respondenten geven vaak aan dat het volgens hen bij predikantschap hoort om vanuit vrijheid te kunnen zien wat er in de gemeente nodig is. Ze verbinden dit met het ambt en met het beeld van de herder.

De respondenten aarzelen allemaal over het inbrengen van de eigen persoon. We hebben gezien dat zij wel hun karakter, humor of luisterende houding noemen maar niet snel hun eigen interesses, geloofsbeleving en -twijfel of persoonlijke biografie inbrengen. Deels is dat omdat zij daarmee zo neutraal en beschikbaar mogelijk willen zijn, maar het heeft ook te maken met serieus genomen worden: ze vinden het niet passen bij het ambt en bij professionaliteit om hier veel van te laten zien.

Net als bij de bespreking van het aantal werkuren valt dus op hoe de respondenten zich vaak helemaal als predikant bewegen in hun gemeenten. Dat doen ze zelfs nog bewuster dan reguliere predikanten. De gemeenten zien hen ook vrijwel altijd als volwaardig predikant. In de verhalen komt naar voren dat dit zou kunnen komen omdat dit hun eerste gemeente is als predikant en omdat dit de rol is waarop zij zich jarenlang, ook met stages, hebben voorbereid. De respondenten willen de rol uitvoeren die hun roeping is en waarop zij zich hebben voorbereid, ook als de praktische voorwaarden zouden kunnen leiden tot een heel ander soort houding.

7.8 Mobiliteit en basiszekerheid

In de interviews wordt door respondenten geregeld gewezen op het tegenovergestelde van mobiliteit: rust, regelmaat en stabiliteit. Dit wordt door hen zowel verbonden aan hun eigen situatie

als aan de situatie van de gemeenten. Volgens mij komt uit dit onderzoek naar voren dat mobiliteit een belangrijke waarde is in het predikantschap van alle respondenten en dat ook gemeenten mobiliteit belangrijk vinden, maar dat er tegelijkertijd altijd een balans wordt gezocht. De invloed van mobiliteit op zowel de persoon als het werk speelt daarin een rol.

Voor predikanten biedt mobiliteit soms als voordeel dat zij hierdoor in een gemeente aan de slag kunnen die bij hun situatie past. Respondenten zitten soms ook in een overgangssituatie, waarbij een contract voor bepaalde tijd goed aan kan sluiten. Bijna alle respondenten noemen dat zij zich via dit model in korte tijd kunnen ontwikkelen, ervaring op kunnen doen en het predikantschap kunnen uitproberen of een manier van predikant-zijn kunnen uitproberen. Na relatief korte tijd kunnen zij in een andere gemeente verder leren, het predikantschap op een andere manier uitoefenen, met een schone lei en zonder beginnersfouten.

Bij elke predikant merk ik dus dat mobiliteit in principe deel is van hun attitude. Er is maar één respondent die zelf aangeeft echt graag te willen blijven. Alle respondenten vinden het vanzelfsprekend dat een predikant geregeld van plaats wisselt. Deze mobiliteit verbinden zij vrijwel allemaal met de opvatting dat de hele maatschappij steeds mobieler wordt en dat het ook in werk belangrijk is om mobiel te zijn. Een respondent geeft aan dat mobiliteit niet per se bereikt wordt door steeds door te verhuizen: steeds doorverhuizen kan óók een manier zijn om jezelf juist niet te vernieuwen. Deze respondent benadrukt dat het er vooral om gaat dat predikanten steeds worden uitgedaagd om zich te vernieuwen en de vraag te beantwoorden of zij op de juiste plek zitten.

Voor gemeenten biedt mobiliteit een uitkomst in hun situatie. In alle interviews blijkt dat de gemeente echt iets aan de respondent heeft. Wel blijkt mobiliteit invloed te hebben op het werk in de gemeente. Een rode draad in alle interviews is dat het een jaar kost om de gemeente goed te leren kennen en een tweede jaar om er écht goed in te komen. Respondenten noemen het jammer dat zij na een of twee jaar mentaal langzamerhand steeds meer bezig zijn met de vertrekdatum. Deze datum beïnvloedt zowel hun persoonlijke overwegingen als hun werk.

In het werk speelt een rol dat respondenten zich ervoor verantwoordelijk voelen dat de gemeente goed wordt achtergelaten. Dat betekent dat zij niet iets willen opzetten wat niet kan worden afgemaakt en dat zij dus strategische overwegingen maken over wat wel en niet haalbaar is binnen de beschikbare periode. Soms durft een predikant daardoor een belangrijk thema juist aan de orde te stellen, maar het gebeurt ook dat respondenten aangeven dat bepaalde uitdagingen of problemen in de gemeente een langere adem vergen en dus beter aan een opvolger kunnen worden overgelaten. De respondenten maken in hun eigen werk ook afwegingen in waar zij wel en niet hun tijd aan besteden, zoals we eerder zagen, en het speelt mee in veel gesprekken die zij in de gemeente voeren, bijvoorbeeld in het pastoraat. Waar de einddatum bij regulier predikantschap pas in de periode voor een aangekondigd afscheid een rol speelt, speelt de einddatum van de verbinding voor mobiele predikanten jarenlang mee.

Ik heb dit gedeelte mobiliteit en basiszekerheid genoemd, omdat dit een rode draad lijkt die onder de overwegingen over mobiliteit doorloopt. In de gesprekken geeft iedere respondent positieve elementen aan over mobiliteit en verandering in het predikantswerk. Tegelijkertijd geven alle respondenten ook veelvuldig beperkingen aan voor die mobiliteit. Zij geven aan dat mobiliteit een

ideaal is dat alleen kan worden gerealiseerd als er daarnaast zekerheid en stabiliteit is. Voor respondenten persoonlijk kan die zekerheid worden geboden door goede arbeidsvoorwaarden en door genoeg mogelijkheden om na afloop van het contract weer aan de slag te komen. Voor sommigen is de basis een eigen huis, van waaruit verschillende gemeenten een aantal jaar kunnen worden gediend. Voor de respondenten die voor hun gemeente zijn verhuisd is een belangrijke voorwaarde dat de gemeente echt goed bij hen aansluit. Sommige respondenten zijn er in hun predikantschap mee bezig om meer zekerheid te creëren, door zich in te zetten voor verlenging van hun contract of door zich te richten op activiteiten die goed staan op een cv, zoals een kliederkerk. Een aantal respondenten geeft aan dat deze vorm van mobiliteit voor hen eenmalig is of alleen in deze fase van hun leven haalbaar.

De respondenten geven opvallend genoeg aan dat hetzelfde geldt voor gemeenten. Zij signaleren dat het voor een gemeente ook effectiever is om niet iedere paar jaar een predikant te moeten inwerken, omdat dit van beide kanten veel tijd kost. Gemeenten willen ook zekerheid en zijn soms zo sterk in beweging dat een predikant een stabiele factor moet zijn. In de gesprekken blijkt dat gemeenten mobiliteit soms zien als een vorm van zekerheid, omdat zij hiermee in een overgangperiode toch een predikant hebben en omdat zij hiermee niet te veel risico lopen op een predikant die een mismatch blijkt. De respondenten geven dus aan dat deze vorm van tijdelijkheid voor een gemeente ook eenmalig behulpzaam is, maar dat daarna vaak weer behoefte zal zijn aan stabiliteit. De respondenten geven dan ook 4-6 jaar als een goede minimumtermijn voor predikantschap, om enige mate van stabiliteit te garanderen, en 10-12 jaar als een goede maximumtermijn die genoeg vernieuwing en ontwikkeling mogelijk maakt.

7.9 Twee trajecten in mobiliteit

Aan het begin van dit hoofdstuk stelde ik dat iedere respondent verschillend omgaat met de eigen achtergrond en situatie, de gemeente en de tijdelijkheid. Nu wil ik echter toch twee trajecten in mobiliteit van elkaar onderscheiden. Ik meen dat het verschil tussen die twee trajecten ligt in leeftijd en eerdere werkervaring. Het valt namelijk op dat beide respondenten die op latere leeftijd en na eerder ander werk te hebben verricht predikant worden een positieve of vanzelfsprekende waardering hebben van mobiliteit. Zij zijn dit vanuit andere sectoren gewend en zien het predikantschap ten dele als een volgende baan. Zij maken zich ook expliciet niet druk om eventuele werkloosheid, wat zij zien als een periode van heroriëntatie, al zijn beide wel groot voorstander van goede, duidelijke arbeidsvoorwaarden en een duidelijke minimumtermijn van vier jaar. Beide geven hun predikantschap vorm op een professionele en zakelijke manier, ze voelen grote weerstand tegen een traditioneel beeld van het 'ambt'. Deze houding maakt dat zij vanuit het traditionele beeld gezien zouden kunnen lijken op kerkelijk werkers, maar zij geven tegelijk aan elementen van het ambt te waarderen. Mijn indruk is dat het deze respondenten zijn die echt vooroplopen om een vorm van predikantschap uit te vinden die past bij de manier waarop de arbeidsverbinding tot stand komt, bij het aantal uren en bij de verschillende werkrelaties met de Mobiliteitspool en de gemeente. Zij zien de Mobiliteitspool ook als mogelijkheid om dit een aantal jaar te proberen en te ontwikkelen. Voor hen is predikantschap een zoektocht, maar enige mate van mobiliteit is geen vraag.

De andere groep bestaat uit de vier jongere predikanten die na hun afstuderen al dan niet na enige tussenpoos als predikant beginnen. De waardering voor mobiliteit is hier veel aarzelender en de keuze

voor de Mobiliteitspool hangt hier veel meer samen met persoonlijke omstandigheden, moeite in het beroepsproces bij andere gemeenten, de wens om aan de slag te gaan en soms door de grote klik met de gemeente. Drie van deze respondenten zijn naar hun gemeente verhuisd. Hun waardering voor mobiliteit is gaandeweg positiever geworden, maar wat opvalt is dat deze respondenten allemaal een iets minder professionele en iets meer ambtelijke – en ook persoonlijke – invulling aan het predikantswerk geven. Zij zijn zich er allemaal van bewust dat zij in een gemeente de rol van predikant willen vervullen. In veel concrete werksituaties maken zij keuzes en de overwegingen die zij daarbij geven lijken erop te wijzen dat zij proberen de situatie van een reguliere, voor onbepaalde tijd beroepen predikant vorm te geven in een tijdelijke, in uren begrensde vorm. Mijn indruk is dat voor hen het predikantschap geen vraag is – alhoewel zij als beginnende predikanten natuurlijk nog veel moeten leren en aan het ontwikkelen zijn – maar dat het omgaan met mobiliteit in het predikantschap juist voor deze groep een voortdurende zoektocht is.

7.10 Een mobiele ambtstheologie

Hierboven wordt duidelijk dat de verhouding tussen predikantschap en mobiliteit, vormgegeven door een arbeidscontract voor bepaalde tijd, voor veel predikanten geen uitgemaakte zaak is en dat alle respondenten op zoek zijn hoe zij in hun situatie het beste predikant kunnen zijn. Met name bij jongere predikanten wordt een spanning zichtbaar. Aan de ene kant staat het predikantschap zoals zij zich dat altijd hebben gezien en waarvoor zij zijn opgeleid. De taken, mate van beschikbaarheid, wederzijdse loyaliteit en de verschillende rollen die daarbij horen worden ook door de gemeente van verwacht. Aan de andere kant staan de gegevens van de verbinding, die voor bepaalde tijd is en die samengaat met een beperkt aantal uren en soms een werkverhouding tot de gemeente. Het is vanuit die ervaring mogelijk om twee vragen te stellen.

De eerste mogelijkheid is om de vraag te stellen of predikantschap zich wel leent voor een arbeidscontract, urenregistratie en bepaalde tijd. In het licht van dit onderzoek is dat een terechte vraag die ook door respondenten weleens is opgeroepen. Tegelijkertijd doet die vraag geen recht aan de respondenten, die er allemaal goed in slagen om binnen hun omstandigheden predikantschap vorm te geven en vaak ook 'echt predikant' te zijn. Naar mijn indruk werkt mobiliteit in het predikantschap goed, wanneer alle factoren van de Mobiliteitspool de predikant juist in staat stellen om goed predikant te zijn, door daar de voorwaarden voor te scheppen en predikanten deels te ontzorgen. Dan kunnen predikanten uitstekend predikant zijn voor bepaalde tijd.

De tweede mogelijkheid, die naar mijn indruk meer aansluit bij de data, is dat de respondenten pioniers zijn in het uitoefenen van predikantschap in bepaalde tijd. Bij ieder van hen is een leerproces zichtbaar over hoe dit wel of niet mogelijk is. Daarin valt mij op dat de predikanten die ook andere ervaringen hebben op de arbeidsmarkt gemakkelijker inschuiven in deze nieuwe situatie en hun best doen om een vorm van predikantschap te ontwikkelen die professionaliteit en zakelijkheid kan verbinden met het ambt en een vrije overzichtsrol. Juist zij lopen voorop in mobiliteit. Qua taken, beschikbaarheid, rollen en verwachtingen lijkt het alsof jonge predikanten proberen om regulier predikantschap vorm te geven in een overgangssituatie. Ze zoeken hoe de tijdelijkheid en de soms beperkte uren te verenigen zijn met wat zij als predikant zouden willen doen in en voor de gemeente.

In de gezamenlijke ambtstheologie van alle respondenten valt op dat zij weerstand hebben tegen al te hoge opvattingen van het ambt, maar dat zij tegelijkertijd duidelijk merken dat hun rol meer

behelst dan het zijn van een professionele kerkelijke werknemer. Zij merken ook dat de Mobiliteitspool het ambt mogelijk kan maken en niet voor de voeten loopt, maar faciliteert. Zij zijn allemaal wel op zoek naar wat het ambt voor hen betekent en wat zij – nu zij niet op een voetstuk staan – dan wel precies voor rol hebben. Een suggestie kan zijn dat vrijwel alle respondenten zich volledig richten op de kerkelijke gemeenschap en dat het ambt dus geen publieke kant heeft. Die publieke kant wensen zij meestal ook niet, omdat de beschikbaarheid en zichtbaarheid die daarbij kan horen botst met hun contractsituatie. Hierbij is het wel de vraag of het ambt zich daarvoor leent. Is het ambt vooral binnenkerkelijk bedoeld, of is er altijd ook zichtbaarheid naar buiten nodig? Hetzelfde geldt voor de houding van sommige respondenten om in de mobiele tijd niet te veel nieuws te doen. Hoewel dat verantwoord en begrijpelijk is kan de vraag gesteld worden of het ambt er wel op gericht is om 'op de winkel te passen'. Dit lijkt ook juist niet de insteek van Kerk2025, waarin predikanten als apostelen worden voorgesteld die gemeentes kort bezoeken en verder helpen. Het is dan ook niet verbazend dat de meeste respondenten zich niet herkennen in deze metafoor en die eerder koppelen aan hun studietijd dan aan hun predikantschap.

7.11 Tot slot

Dit onderzoek naar de betekenis van mobiliteit voor het predikantschap is ontstaan door de zin in Kerk2025 waarin staat dat jonge predikanten vooroplopen als het gaat om mobiliteit. Vervolgens heb ik laten zien wat met mobiliteit bedoeld is – verkeersmobiliteit, mobiliteit op de arbeidsmarkt en mobiliteit als attitude – en hoe mobiliteit vorm krijgt in het predikantschap. Om te zien wat mobiliteit doet met het predikantschap heb ik eerst in beeld gebracht wat predikantschap is, hoe het ontstaan is en zich ontwikkeld heeft en welke spanningsvelden er rond predikantschap in deze tijd bestaan.

Het predikantschap via de Mobiliteitspool, mobiel predikantschap, is te zien als een 'praktijk', waarin het doen en laten van mobiele predikanten laat zien vanuit welke overtuigingen zij bewust of onbewust werken. Via een kwalitatief onderzoek door middel van interviews heb ik in beeld gebracht hoe zes beginnend predikanten met verschillende achtergronden en overtuigingen en in uiteenlopende gemeenten de praktijk van mobiel predikantschap vormgeven.

De stelling dat jonge predikanten vooroplopen als het gaat om een cultuur van mobiliteit is terecht gezien het gegeven dat de Mobiliteitspool zich expliciet richt op beginnende predikanten. Toch komt naar mijn idee uit dit onderzoek naar voren dat met name oudere beginnende predikanten met eerdere werkervaring echt een cultuur van mobiliteit in het predikantschap belichamen. Zij zijn alleen nog op zoek of en op welke manier het predikantschap bij hen past.

De vier jonge respondenten proberen het ambt en het vak van predikant uit te voeren in gemeenten die goed bij hen passen maar in een vorm die wringt en die of niet past, of van hen vraagt om op een nieuwe manier predikant te zijn. Zij vinden daarin hun weg en ontwikkelen zich in hoog tempo, maar worstelen ook geregeld met de tijdelijkheid. Dat drie van hen naar de gemeente zijn verhuisd, zoals een reguliere predikant vaak doet, is daarin denk ik veelzeggend.

Dat betekent niet dat mobiliteit in het predikantschap onmogelijk is. Integendeel, mobiliteit in het predikantschap is voor zowel predikanten en gemeenten in sommige situaties een uitkomst. Het ligt voor de hand dat dit niet alleen voor beginnende predikanten geldt, maar ook voor predikanten die al een of meer gemeenten gediend hebben. Voor jonge, beginnende predikanten is het vaak een

uitkomst omdat zij hierdoor sneller (of überhaupt) aan een gemeente komen die bij hen past en soms vanwege hun persoonlijke omstandigheden.

Mobiele predikanten richten zich op veel van de reguliere predikantstaken, maar maken daarin strategische keuzes over waar zij hun tijd aan besteden en welk deel van het werk beter door anderen gedaan kan worden. Deze professionele houding is ook te zien in de overwegingen die respondenten maken over wat zij wél en niet aanpakken in hun gemeente.

Lastiger blijkt het om het aantal uren te bewaken en daarin lijkt het wel alsof bijna alle respondenten het predikantschap ondanks de weerstand van sommigen tegen de ambtelijke kant van het predikantschap toch als een zijnsberoep ervaren waarin zij er willen zijn voor hun gemeente(leden). De verhouding met de gemeente blijkt ingewikkeld, omdat de gemeente niet alleen voor predikanten zorgt, maar ook over een eventueel uit te brengen beroep gaat en omdat de kerkenraad niet alleen een hulp kan zijn bij het bewaken van uren maar ook de reden dat de predikant zich overbelast voelt. De relatief alleenstaande positie binnen de gemeente wordt gecompenseerd door de rol van de Mobiliteitspool die de arbeidsvoorwaarden goed regelt, de predikant kan helpen en beschermen en een externe factor is waar de predikant mee kan overleggen.

De Mobiliteitspool werkt optimaal wanneer zij de predikant op deze manier kan ontzorgen om in de gemeente helemaal predikant te zijn. De Mobiliteitspool werkt niet goed, wanneer een predikant zich in de gemeente niet serieus genomen voelt vanwege leeftijd of onervarenheid door collega's of de gemeente. Voor de Mobiliteitspool lijkt er een rol te liggen om de terminologie te doordenken, omdat termen als beginnend predikant of tijdelijk predikant niet ideaal worden gevonden. Het blijkt ook spannend – en soms ook conflicterend met kernwaarden in het predikantschap van veel respondenten – om beslissingen te maken in de laatste fase van de verbinding, zowel in pastoraat als met betrekking tot de eigen toekomst. Tot slot wordt duidelijk dat mobiliteit altijd maar op een beperkt aantal factoren van het werk en leven van predikanten van toepassing kan zijn en dat predikanten ook behoefte hebben aan zekerheid, veiligheid en stabiliteit, zeker op langere termijn. Hetzelfde geldt voor gemeentes, die na een periode met een tijdelijke predikant toe zijn aan een stabielere periode.

Ik noem hieronder wat volgens mij de kracht is van dit onderzoek. Die ligt erin dat ik het onderzoeksveld van mobiliteit en predikantschap grondig heb verkend, om zo te komen tot een geïnformeerd perspectief op beide concepten met het oog op het praktijkonderzoek. Het onderzoek bouwt zich vervolgens vanuit de vraagstelling en de concepten en laat zien waarom praktisch theologisch, kwalitatief onderzoek de juiste methode is om de onderzoeksvraag te beantwoorden. De kracht van het onderzoek ligt daarna in de beschrijving van het perspectief van de zes predikanten die via de Mobiliteitspool aan een gemeente zijn verbonden en van wie de perspectieven uitgebreid in beeld komen in hun woorden. De interpretatie van de data is ingewikkelder, omdat de predikanten op veel factoren van elkaar verschillen en vaak ook zelf ergens nog niet over uit zijn. Toch is het naar mijn idee gelukt om een aantal perspectieven op de betekenis van mobiliteit voor het predikantschap in beeld te brengen. Een zwakte van het onderzoek is dat er voor elk perspectief wel een respondent is die er heel anders in staat. Het onderzoek heeft bovendien een inductieve benadering en ik ben niet toegekomen aan een uitgebreide normering van wat in deze data gebeurt en bijvoorbeeld de contouren van een moderne ambtstheologie die bij deze mobiele vorm van predikantschap past. Het

lijkt mij dan ook boeiend om dit onderwerp verder uit te denken, bijvoorbeeld in samenwerking met systematisch-theologische perspectieven op het ambt. Mobiel predikantschap is namelijk in ontwikkeling en zal alleen maar groeien, maar lijkt ook te vragen om nieuwe ambtstheologie voor predikanten én gemeenten. Mijn indruk is dat die ambtstheologie niet alleen in de academie wordt gevormd, maar ook 'in het veld' als praktische wijsheid wordt gevormd op iedere dag waarop de respondenten hun praktijk, mobiel predikantschap, uitoefenen.

Bijlage 1: Literatuurlijst

Kerkelijke documenten

Als proponent op zoek naar een gemeente? Wellicht is de Mobiliteitspool iets voor jou! (Protestantse Kerk in Nederland, Utrecht, december 2014). Te raadplegen op <https://www.protestantsekerk.nl/download/CAwdEAWUkdLWw==&inline=o>

Arjan Plaisier, *Zeven brieven over het ambt* (Utrecht, 2014). Te raadplegen op <https://www.protestantsekerk.nl/themas/gemeenteopbouw/het-ambt/het-ambt>

Kerk 2025: waar een Woord is, is een weg (Protestantse Kerk in Nederland, Utrecht, 2016). Te raadplegen op <http://www.protestantsekerk.nl/download/CAwdEAWUkRFWQ==&inline=o>

Kerkorde van de Protestantse Kerk in Nederland, inclusief de ordinanties, overgangsbepalingen en generale regelingen (Zoetermeer: Boekencentrum 2013)

Naar een cultuur van mobiliteit. Nota met een besluitvoorstel over de mobiliteit van predikanten in relatie tot roeping, flexibiliteit, werkgelegenheid en teamwork (Utrecht, 2017)

Vacaturesite van de Protestantse Kerk in Nederland. Te raadplegen op <https://www.protestantsekerk.nl/actueel/vacatures>

Literatuur over mobiliteit

P. de Beer, *De baan voor het leven is nog springlevend*. In: *Economisch-Statistische Berichten*, 101(4740) (2016)

Hans Dieter Betz, Don Browning, Bernd Janowski en Eberhard Jüngel (red): *Religion in Geschichte und Gegenwart. Handwörterbuch für Theologie und Religionswissenschaft* (4^e uitgave, Band 5, Tübingen 2002), p. 1366

L. Borghans en B. Golsteyn, *Job mobility in Europe, Japan and the United States*, in: *British Journal of Industrial Relations*, 50(3) (2012)

Centraal Bureau voor de Statistiek en TNO, *Dynamiek op de Nederlandse Arbeidsmarkt*. Den Haag (2017)

Fabian Dekker, *Arbeidsmobiliteit in Nederland. Probleem of oplossing?* (Amsterdam 2018)

R. Dekker, R. Muffels en T. Wilthagen, *Werkzekerheid in plaats van baanzekerheid?* In: *Arbeid in crisis?* (Den Haag, 2010) p. 63-77

Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV), *Flexwerk verdient beter. Onzeker werk en de kosten voor de samenleving* (2018)

M. Gesthuizen en J. Dagevos, *Het rendement van vrijwillige interne en externe mobiliteit*. In: *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 23(2) (2007)

M. Janssens, L. Sels en I. Van den Brande, *Multiple types of psychological contracts: a six-cluster solution*, In: *Human Relations*, 56(11) (2003): 1349-1378

K. Manuel, *Het effect van employability op organisatieflexibiliteit en flexicurity*. In: Tijdschrift voor HRM, 2 (2014)

R. Muffels, *Flexibilisering en de toegang tot de arbeidsmarkt*, In: Tijdschrift voor Politieke Economie, 7/4 (2013)

Ojen, Q. van, & Zwinkels, W., *Baan-baanmobiliteit: Ontwikkelingen in trends en voorkeuren van werknemers en werkgevers*. (Leiden, 2011)

Sociaal Economische Raad, *Werk maken van baan-baanmobiliteit* (Den Haag, 2011)

Literatuur over predikantschap

Jack Barentsen, *Ambt en leiderschap in praktisch-theologisch en oecumenisch perspectief*. In: Hans Schilderman en Marieke van der Giessen-van Velzen (red.), *Handelingen*. Tijdschrift voor praktische theologie en religiewetenschap. (2018/1)

Rein Brouwer, *Pastor tussen macht en onmacht. Een studie naar de professionalisering van het Hervormde predikantschap*. (Zoetermeer, 1995)

Rein Brouwer, *De zegen van de tijdelijkheid*. In: Rein Brouwer, Jodien van Ark en Jan Oortgiesen (red.), *Voorganger als voorbijganger* (Zoetermeer 2013)

Susanne Freytag, *Ambt en gemeenschap: een bijzondere verhouding*. In: Liuwe H. Westra e.a (red.), *Preekijgers, pastores, pioniers. Predikantschap in de 21^{ste} eeuw* (Zoetermeer 2018)

Gerben Heitink, *Biografie van de dominee* (Baarn, 2002)

Johan van Holten, *Rol en roeping: Een praktisch theologisch onderzoek naar de rolopvatting van aanstaande, beginnende en oudere predikanten, gerelateerd aan hun roepingbegrip* (Zoetermeer, 2009)

F.T. Oldenhuis (eindred.), *Predikant tussen baan en ambt* (Heerenveen, 2007)

R. Reeling Brouwer, *Ambt en ambacht; de achtergronden, de actualiteit* in: Gerrit de Kruijf en Wietske de Jong (red.), *Een lichte last. Protestantse theologen over de kerk* (Zoetermeer, 2009)

Hans Schilderman, *Religion as profession* (Empirical Studies, Volume Leiden, 2005)

World Council of Churches, *A Tent-making Ministry: Towards a More Flexible Form of Ministry* (Genève, 1963)

Literatuur over praktische theologie en kwalitatief onderzoek

Dorothy C Bass, Craig Dykstra (ed.), *For life abundant. Practical Theology, theological education and christian ministry* (Grand Rapids, 2008)

Joost Beuving en Geert de Vries, *Doing Qualitative Research. The Craft of Naturalistic Inquiry*, (Amsterdam, 2015)

Don S. Browning, *A Fundamental Practical Theology. Descriptive and strategic proposals* (Minneapolis, 1991)

Helen Cameron (e.a., red.), *Studying Local Churches. A Handbook* (London, 2005)

Jeanine Evers, *Kwalitatief interviewen: Kunst én kunde* (Amsterdam, 2015)

Ruard Ganzevoort, *De hand van God en andere verhalen. Over veelkleurige vroomheid en botsende beelden*, (Zoetermeer, 2006)

C.V. Gerkin, *The Living Human Document: Revisioning Pastoral Counseling in a Hermeneutical Mode* (Nashville, 1984)

G. Immink, G, *Theological Analysis of Religious Practices*. In: *International Journal of Practical Theology*, 2014

Mary McClintock Fulkerson, *Places of Redemption: Theology for a Worldly Church* (Oxford, 2010)

Joyce Ann Mercer en Bonnie Miller-McLemore (Ed.), *Conundrums in Practical Theology*, (Leiden etc., 2016)

Bonnie J. Miller-McLemore, *Christian Theology in Practice: Discovering a Discipline* (Grand Rapids, 2012)

Richard Osmer, *Practical Theology: an introduction* (Grand Rapids, 2008)

John Swinton en Harriet Mowat, *Practical Theology and Qualitative Research* (Londen, 2006)

Overige literatuur

Handreiking NWO voor datamanagementplan. Te raadplegen op
<https://www.nwo.nl/beleid/open+science/datamanagement>

VSNU, *De Nederlandse Gedragscode Wetenschapsbeoefening: Principes van goed wetenschappelijk onderwijs en onderzoek* (Den haag, 2014²)

ESF, ALLEA, *The European Code of Conduct for Research Integrity* (Straatsburg 2011)

Bijlage 2: Toestemmingsformulier

Toestemmingsverklaringformulier (Informed consent)

Onderzoek naar de betekenis van mobiliteit voor het predikantschap

Verantwoordelijke onderzoeker: Douwe de Roest

Verantwoordelijke universiteit: Protestantse Theologische Universiteit

Door de deelnemer:

Ik verklaar dat ik duidelijk ben ingelicht over het onderzoek waaraan ik meewerk: over wat voor soort onderzoek het is, wat de onderzoeksmethode is, welk doel het onderzoek dient en wat er gebeurt met de gegevens uit dit gesprek. Ik weet dat de gegevens en resultaten geanonimiseerd en zo veel mogelijk onherleidbaar worden gemaakt en dat mijn gegevens niet aan derden bekend gemaakt zullen worden. Ik weet dat ik tijdens het onderzoek de beschikking krijg over de concepttekst van dit interview, waarbij ik suggesties voor wijziging kan doen op grond van inhoud of anonimiteit. Ik ontvang na afloop van het onderzoek de onderzoeksrapportage. Ik begrijp dat audiomateriaal uit dit interview en de bewerking daarvan voor analyse en presentatie in dit wetenschappelijk onderzoek zal worden gebruikt.

Ik stem in met deelname aan dit onderzoek. Ik behoud me het recht voor om op elk moment – ook achteraf - zonder opgave van redenen mijn deelname aan dit onderzoek te beëindigen.

Naam:

Datum:

Handtekening:

Door de onderzoeker:

Ik heb een voldoende toelichting gegeven op het onderzoek. Ik zal resterende vragen over het onderzoek naar vermogen beantwoorden. Ik zal omgaan met de data uit dit onderzoek op de manier die hierboven is beloofd en hierover verantwoording afleggen in mijn onderzoeksverslag.

Naam:

Datum:

Handtekening onderzoeker:

Bijlage 3: Topiclijst

Topiclijst

Startvraag:

Hoe ben je in deze gemeente komen te werken?

Vervolgthema's:

Wat was voor jou reden om via de Mobiliteitspool aan de slag te gaan?

Wat was voor de gemeente de reden om een predikant via de Mobiliteitspool te zoeken?

Hoe ziet je werkweek in deze gemeente er uit? Welke afspraken zijn er, welke prioriteiten zijn er?

Hoe zie je je beschikbaarheid voor de gemeente?

Welke rol speelt je woon/werkplek in je predikantschap?

Wat voor soort predikant ben je in deze gemeente? Hoe zie je jezelf, hoe zien anderen jou?

Hoe zie je ambt, beroep en persoon in je predikantschap?

Wat voor contact heb je met de Mobiliteitspool?

Hoe zie je het einde van je verbinding hier en wat wil je zelf hierna gaan doen?

Hoe waardeer je, vanuit je ervaringen hier, de toekomst van tijdelijkheid in het predikantschap?